

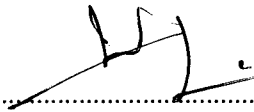
ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ณัฐนันท์ วงษ์มาศจันทร์

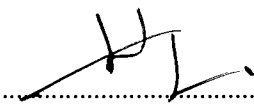
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤศจิกายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ณิชฐนันท์ วงษ์มาศจันทร์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

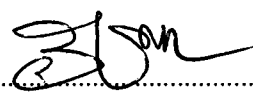

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)
วันที่.....1.....เดือน.....พฤษภาคม.....พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ และประธานสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ แนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดี เสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้บริหาร โรงเรียน และคณะครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่บิดาและมารดา บิดาจารย์ บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้

ณัฐนันท์ วงษ์มาศจันทร์

57950073:สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์/ สมรรถนะของผู้บริหาร/ ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ/
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ณัฐนันท์ วงษ์มาศจันทร์: ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 1 (THE RELATIONSHIP BETWEEN THE COMPETENCY OF SCHOOL
MANAGEMENT AND THE EFFECTIVENESS IN THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF
THE SCHOOL UNDER CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 1) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ด. 194 หน้า, ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 64 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .42-.94 มีค่าความเชื่อมั่นเป็น .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation)

ผลการวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
2. ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของ ปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
คำถามในการวิจัย.....	5
สมมติฐานในการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.....	14
หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร.....	16
หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ.....	64
ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหาร งานวิชาการ.....	112
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	114
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	120
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	120
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	121
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	122
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	125

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	125
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	127
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	128
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	128
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	128
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	129
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	149
สรุปผล.....	149
อภิปรายผล.....	154
ข้อเสนอแนะ.....	157
บรรณานุกรม.....	161
ภาคผนวก.....	173
ภาคผนวก ก.....	174
ภาคผนวก ข.....	178
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	194

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่มาของประชากร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2558)..... 121
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน..... 130
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านบริหารจัดการเรียนรู้..... 130
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา..... 131
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา..... 132
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้..... 133
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหาร งานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้..... 135
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา..... 136
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหาร งานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้..... 137

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน.....	138
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.....	139
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา.....	140
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้.....	141
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา.....	142
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการแนะแนวการศึกษา.....	143
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.....	144
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน.....	145
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น.....	146

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา.....	147
20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.....	148
21	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 1.....	190
22	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2.....	191
23	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม ตอนที่ 1.....	192
24	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม ตอนที่ 2.....	193

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2	ภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model).....	17
3	ตัวแปรแทรกซ้อน ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์กร.....	68
4	เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนในเชิงระบบตามทัศนะของสอย และมิสเกล.....	75
5	ขั้นตอนการบริหารงานวิชาการ.....	107
6	ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของแผนต่าง ๆ ของโรงเรียน.....	109
7	ขั้นตอนการวางแผนงานวิชาการของโรงเรียน.....	109

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความแตกต่างจากศตวรรษที่ 19 และ 20 อย่างสิ้นเชิง เศรษฐกิจอุตสาหกรรมในอดีตได้ถูกแทนที่ด้วยเศรษฐกิจและบริการที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ความรู้ และนวัตกรรม และไม่ว่าจะหันไปทางใด ก็ จะเห็นการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการเพิ่มผลผลิต แทนการใช้แรงงานแบบเดิม (ตะวัน เทวอักษร, 2555, หน้า 4) การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมคนออกไปเป็นคนที่ทำงานที่ใช้ความรู้ (Knowledge worker) ไม่ว่าจะประกอบสัมมาชีพใดในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ และเป็นคนที่ทำงานที่ใช้ความรู้ แม้จะเป็นชาวนาหรือเกษตรกรก็ต้องเป็นคนที่พร้อมเรียนรู้ และเป็นคนที่ทำงานที่ใช้ความรู้ ดังนั้น ทักษะสำคัญที่สุดของศตวรรษที่ 21 จึงเป็นทักษะของการเรียนรู้ (Learning skill) ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัย และตลอดชีวิต คือ 3R x 7C. 3R ได้แก่ อ่านออก (Reading) เขียนได้ (Writing) และ คณิตเลขเป็น (Arithmetics) .7C ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical thinking & problem solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity & innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork & leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (Communications information & media literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing & ICT literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career & learning skills) (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 18-19)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 ตามมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภูมิใจใน

ความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจน อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (สวัสดิการสำนักงาน ก.ค.ศ., 2554, หน้า 4) ถือเป็นกฎหมายแม่บทของการศึกษาที่เน้นให้เกิดการเรียนรู้ โดยมีวิสัยทัศน์ในการปฏิรูป การศึกษาในทศวรรษที่สอง (พุทธศักราช 2552-2561) คือ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมี คุณภาพ” ซึ่งมีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ (นโยบาย 4 ใหม่) ประกอบด้วย 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและ แหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 11-22)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 มาตรา 52 ได้มีบทบัญญัติ ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและ ประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มี ความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการ อย่างต่อเนื่อง (สวัสดิการสำนักงาน ก.ค.ศ., 2554, หน้า 15) มาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2551 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 ยังได้ระบุให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้ดำรงตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ (สวัสดิการสำนักงาน ก.ค.ศ., 2554, หน้า 73)

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีแนวทางการประเมินคุณภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะต้องผ่าน การประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 วินัยคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านที่ 2 คุณภาพ การปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน คือ พิจารณาจากสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำสายงาน ส่วนด้านที่ 3 ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ดังนั้น ผู้บริหาร มืออาชีพจึงต้องพัฒนาตนเองให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน (จ๊ะ งามกสิศิลป์, 2550, หน้า 4) ด้านหนึ่งในสามด้านของการประเมินผู้บริหารสถานศึกษา คือ สมรรถนะ

(Competency) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่น่ามาเป็นพื้นฐาน จัดทำระบบหรือวางแผนทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินการขององค์กร และนำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีประสิทธิภาพสมรรถนะจึงมีความสำคัญ โดยผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะตรงกับมาตรฐานด้านความรู้ ทักษะกระบวนการตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของสำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาของผู้บริหาร อีกทั้งต้องมีสมรรถนะในการบริหารตามหลักและกระบวนการบริหาร ซึ่งสมรรถนะการบริหารงานด้านวิชาการมีอยู่ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

การบริหารวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของการสถานศึกษาพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ที่การบริหารวิชาการ การบริหารวิชาการนั้น มีความเกี่ยวข้องกัน 3 ฝ่าย ได้แก่ โรงเรียน ครู และนักเรียน ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกโรงเรียนจะต้องมีการจัดระบบบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บังเกิดผลดีแก่ทุกฝ่ายร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่มีผลทำให้การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเป็นไปได้ด้วยดี เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ก็คือ บุคลากรในโรงเรียนต้องมีการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้เพราะการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเป็นการทำงานร่วมกันของบุคคลทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู หรือแม้กระทั่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2545, หน้า 2) เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 หมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้สถานศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกแห่งต้องดำเนินการบริหารสถานศึกษาให้มีมาตรฐานการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จึงต้องดำเนินการบริหารสถานศึกษาให้มีมาตรฐานการศึกษา เพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกด้วยเช่นกัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2544 โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นผู้บริหาร และแบ่งงานออกเป็น 7 กลุ่ม 1 หน่วย ตามประกาศตามกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พุทธศักราช 2553 และเพิ่มเติม (ลงในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 109 วันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2553) ดังนี้ 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล 3) กลุ่มนโยบายและแผน 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 5) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา 6) กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์ 7) กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนและ 1) หน่วยตรวจสอบภายใน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2558, หน้า 40) เพื่อความสะดวกในการบริหารจัดการเฉพาะ โรงเรียนประถมศึกษา โดยมีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 86 โรงเรียน 1 สาขา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2558, หน้า 4)

สภาพปัญหาจากผลสรุปการประเมินการอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 ปีการศึกษา 2557 ซึ่งมีนักเรียนที่เข้ารับการประเมินการอ่านออก จำนวน 6,106 คน ผ่านการประเมินการอ่านออก จำนวน 5,703 คน คิดเป็นร้อยละ 93.40 นักเรียนเข้ารับการประเมินการเขียนได้ จำนวน 6,497 คน ผ่านการประเมินการเขียนได้ จำนวน 5,886 คน คิดเป็นร้อยละ 90.60 นักเรียนเข้ารับการประเมินการคิดเลขเป็น จำนวน 6,499 คน ผ่านการประเมินการคิดเลขเป็น จำนวน 5,938 คน คิดเป็นร้อยละ 91.37 และผลสรุปการประเมินการอ่านคล่อง เขียนคล่อง คิดเลขคล่อง ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ปีการศึกษา 2557 ซึ่งมีนักเรียนที่เข้ารับการประเมินการอ่านคล่อง จำนวน 6,142 คน ผ่านการประเมินการอ่านคล่อง จำนวน 5,741 คน คิดเป็นร้อยละ 93.47 นักเรียนที่เข้ารับการประเมินการเขียนคล่อง จำนวน 6,547 คน ผ่านการประเมินการเขียนคล่อง จำนวน 5,971 คน คิดเป็นร้อยละ 91.20 นักเรียนที่เข้ารับการประเมินการคิดเลขคล่อง จำนวน 6,547 คน ผ่านการประเมินการคิดเลขคล่อง จำนวน 5,678 คน คิดเป็นร้อยละ 86.73 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2558, หน้า 54-55) เมื่อเปรียบเทียบกับกรอบนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในปีงบประมาณ 2558 ข้อที่ 1 นักเรียนอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ คิดเลขไม่เป็น ต้องไม่มี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2558, หน้า 10) กับผลการประเมินดังกล่าวสะท้อน

ให้เห็นถึงประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ยังต้องมีข้อควรปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยการขับเคลื่อนของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องมีสมรรถนะในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการต่อไป

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อเป็นสารสนเทศในการวางแผนเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 หรือหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง นำไปเพื่อประกอบการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับสมรรถนะด้านต่าง ๆ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดในการจัดการศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

คำถามในการวิจัย

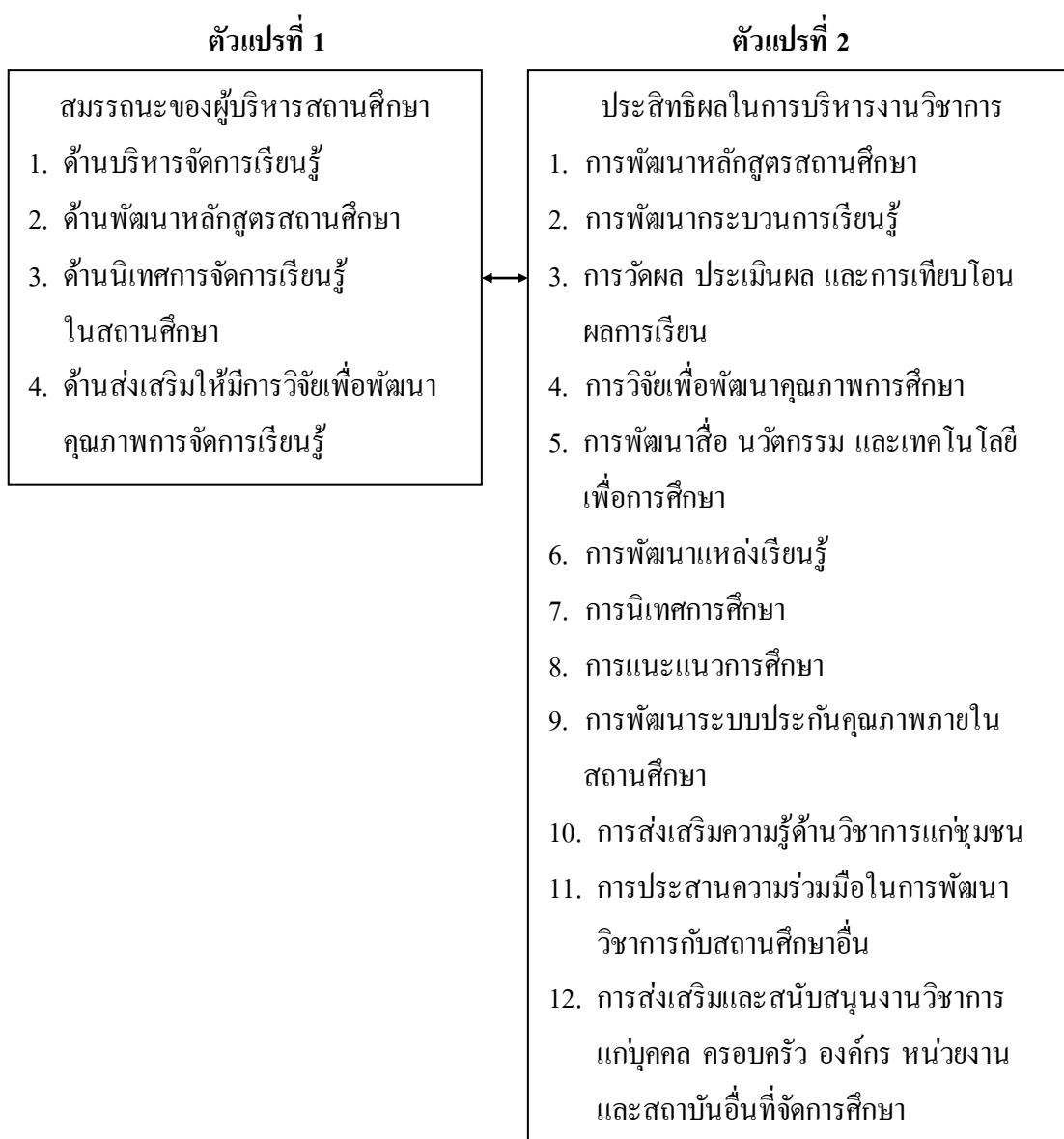
1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้กำหนดกรอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านงานวิชาการตามขอบข่ายมาตรฐานวิชาชีพของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548, หน้า 27) ดังนี้ 1) ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ 2) ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 4) ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และส่วนประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ตามขอบข่ายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ก) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาโดยศึกษาจากโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยนำมาประสานความคิดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบระดับสมรรถนะของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. ได้ทราบระดับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

3. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เกี่ยวกับกรอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านงานวิชาการตามขอบข่ายมาตรฐานวิชาชีพของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548, หน้า 27) ดังนี้ 1) ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ 2) ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 4) ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และส่วนประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนตามขอบข่ายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ก) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,020 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2558 ใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 285 คน จากนั้นดำเนินการใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ใช้ขนาดโรงเรียนและอำเภอเป็นชั้นในการสุ่ม ใช้วิธีกำหนดสัดส่วน จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรที่ 1 คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน

- 3.1.1 ด้านบริหารจัดการเรียนรู้
- 3.1.2 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 3.1.3 ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
- 3.1.4 ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

3.2 ตัวแปรที่ 2 คือ ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ 12 ด้าน

- 3.2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 3.2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3.2.3 การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
- 3.2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 3.2.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 3.2.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 3.2.7 การนิเทศการศึกษา
- 3.2.8 การแนะแนวการศึกษา
- 3.2.9 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 3.2.10 การส่งเสริมความรู้ด้าน วิชาการแก่ชุมชน
- 3.2.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 3.2.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร

หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น มีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผล
2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น มีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผล ซึ่งสามารถที่จะประเมินได้จากบทบาทในหน้าที่และมาตรฐานของความสามารถในการปฏิบัติงานสำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงานบริหารงานวิชาการแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมสนับสนุน รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ การส่งเสริม ให้ครูผู้สอนใช้สื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ปลุกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริงอย่างหลากหลาย ส่งเสริมให้ครูนำผล การประเมิน ไปใช้ในการพัฒนานักเรียน

2.2 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 การจัดทำ โครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ การบริหารจัดการการใช้หลักสูตรกรณีพิเศษ การใช้หลักสูตรการติดตามและประเมินผล การใช้ หลักสูตรการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

2.3 ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการชี้แนะให้ความช่วยเหลือและแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ การจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา การดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา การประเมินผล การจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

2.4 ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัย ในชั้นเรียน รวมทั้งสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ได้แก่ สามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัย ในชั้นเรียน สามารถสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สามารถวางระบบกระตุ้น กำกับ ติดตามให้ความช่วยเหลือการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถส่งเสริม บรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในกลุ่มของครูอาจารย์ในโรงเรียน ให้ครู มีเวลาประชุมเพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคน สามารถ จัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงาน วิจัยทั้งในและนอกโรงเรียน

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จของ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถาม ของกลุ่มตัวอย่าง 4 ด้าน คือ

3.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียน

ในโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

3.2 ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนที่มีต่อการดำเนินงานด้านบริหารและการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนในชั่วโมงเรียน และนอกชั่วโมงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน

3.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนที่ร่วมกันปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีความก้าวหน้าทันสมัยกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของการบริหาร วิชาการ ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงหรือการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ

3.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนที่ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจหลักของโรงเรียน และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของปรัชญา หลักการ แนวคิดทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนารอบด้านจนเต็มศักยภาพ เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เมื่อเทียบกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า มีองค์ประกอบ 12 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้าน วิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของแนวทางการจัดประสบการณ์ให้กับนักเรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และเจตคติที่เป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

4.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ผลสำเร็จของการจัดกิจกรรมร่วมกันของนักเรียน ครู ทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้ให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีกระบวนการจนเต็มศักยภาพ สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นไปตามที่โรงเรียนกำหนด

4.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของกิจกรรมที่โรงเรียนทำการวัดสภาพจริงของนักเรียนว่า มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นไปตามที่โรงเรียนกำหนด

4.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของการศึกษาข้อเท็จจริงในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูและนักเรียน เพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านและเต็มศักยภาพ

4.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของการจัดหา จัดทำ ปรับปรุงสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ครูและนักเรียนจนเต็มศักยภาพและมีความยั่งยืน เช่น วัสดุ อุปกรณ์ กระบวนการวิธีการ เทคนิค เป็นต้น

4.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง ผลสำเร็จของการจัดหา จัดทำปรับปรุงแหล่งที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ครูและนักเรียน ได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีความหมาย และสิ่งที่จะช่วยให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้เต็มศักยภาพและมีความยั่งยืน โดยการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง

4.7 การนิเทศการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของการร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียน จากบุคลากรภายในและนอกโรงเรียน โดยวิธีการให้คำปรึกษาหารือ การประชุม ให้คำแนะนำ ศึกษาเอกสาร เยี่ยมห้องเรียน เป็นต้น

4.8 การแนะแนวการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของกระบวนการช่วยเหลือนักเรียน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาในทุกด้าน โดยวิธีการให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือรับฟังความคิดเห็นซึ่งจะช่วยให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายของตน

4.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของกระบวนการที่บุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่าย ร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมายวิธีการ แนวทางแล้วลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ มีการบันทึกข้อมูลเพื่อร่วมกันตรวจสอบผลงาน จุดเด่น จุดที่ต้องการพัฒนา โดยมุ่งหวังให้การบริหารจัดการในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีเป้าหมายสุดท้ายอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

4.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน หมายถึง ผลสำเร็จของการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมด้านความรู้ ประสบการณ์ที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขให้กับชุมชน

4.11 การประสานความร่วมมือการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น หมายถึง ผลสำเร็จของการระดมทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งในและนอกโรงเรียน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคลากร ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของการจัดโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน และหน่วยงานอื่น โดยการสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้มากที่สุด

5. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาของรัฐสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

7. ครู หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

8. การแบ่งขนาดโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดโรงเรียน ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนประถมศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2558, หน้า 4)

8.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน

8.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน

8.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน

8.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คน

ขึ้นไป

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่เกิดขึ้นอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งแก้ไขแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2553 ซึ่งมีหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมและประสานงานในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อที่สำคัญ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร
3. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหาร กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีอาคารสำนักงานตั้งอยู่ที่ 1 ถนนตากสิน ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2556, หน้า 1) เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตั้งแต่วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 มีภารกิจในการกำกับ ดูแล ประสาน สนับสนุนการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้ประชากรวัยเรียน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค เท่าเทียม มีคุณภาพ มีความรู้ คู่คุณธรรมและจริยธรรม นำไปสู่การเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับการแข่งขันของประเทศ โดยมีทิศทางการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามดัชนีตัวชี้วัดที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2557, หน้า 1-2) มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบ 4 จังหวัด ประกอบด้วย อำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอท่าใหม่ อำเภอนายายอาม และอำเภอแก่งหางแมว มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 86 โรงเรียน และ 1 สาขา (สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2557, หน้า 3) มีพื้นที่ให้บริการทั้งหมด 2,420.13 ตารางกิโลเมตร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2557, หน้า 2) แบ่งการบริหารงานออกเป็น 7 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มอำนาจการ 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล 3) กลุ่มนโยบายและแผน 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 5) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา 6) กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน 7) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ โดยได้กำหนดทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประจำปีงบประมาณ 2557 ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2558, หน้า 71-72)

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

พันธกิจ (Mision)

1. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มเป้าหมายให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับสากล
3. ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
4. พัฒนาประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาภาคบังคับทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะที่เหมาะสมและทำงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่มาตรฐานสากล

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เน้นการทำงานแบบบูรณาการและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพนักเรียนทุกระดับทุกประเภท

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาให้ทั่วถึง และได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร

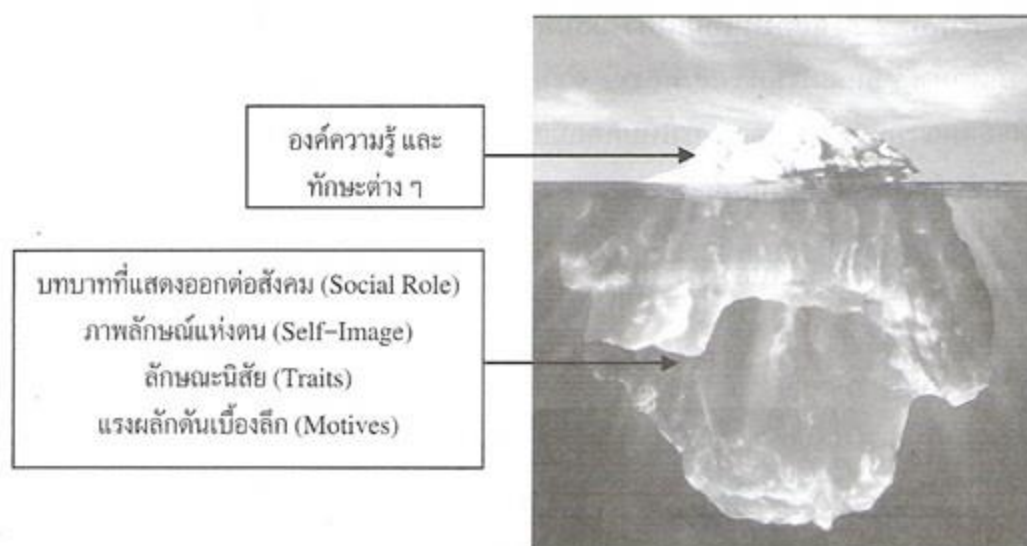
การพัฒนาทางการศึกษาที่มุ่งเน้น ไปที่บุคลากรทางการศึกษาที่ต้องมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ที่ทำให้นักลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร เป็นการพัฒนาทางด้านสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา หากบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ย่อมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งหน้าที่อันเป็นผู้บริหารสถานศึกษาก็คือ ผู้นำและผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์กร องค์กรจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยสำคัญที่สุดก็คือ ผู้นำ ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพก็จะไม่สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งได้ ซ้ำร้ายยังเป็นการทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ ซึ่งจะส่งผลทำให้งานด้านต่าง ๆ ในองค์กรประสบความล้มเหลว (วิเชียร วิทษอุดม, 2550, หน้า 1) ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจะปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะทางการบริหารการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร

ความเป็นมาและความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David McClelland ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากร

ที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน McClelland จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยก บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่า บุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่าบุคลากรที่มี ผลการปฏิบัติงานดีจะมี สิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ (Competency) (จิรประภา อัครบวร, 2549, หน้า 58) และในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for competence rather than intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบาย ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) ดังภาพ



ภาพที่ 2 ภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) (ชูชัย สมितिไกร, 2550, หน้า 29)

จากภาพที่ 2 สามารถอธิบายได้ว่า คุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง ที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้ สาขาต่าง ๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษ ด้านต่าง ๆ (Skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มี ปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ภาพลักษณ์ของ บุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ส่วนที่อยู่ เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถ เรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ และทักษะได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น

จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้น คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสม จึงทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้ (ชูชัย สมितिไกร, 2550, หน้า 29)

ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (2546, หน้า 1128) ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ซึ่งมีความหมายเดียวกันกับคำว่า สมรรถภาพ

สมรรถนะ (Competency) เรียกว่า ความสามารถ หรือศักยภาพ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Competency มีความหมายตามพจนานุกรมว่า ความสามารถ หรือสมรรถนะ ในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ Capability, ability, proficiency, expertise, skill, fitness, aptitude โดยสำนักงาน ก.พ. ใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์การใช้คำว่า “สามารถ” (รัชนิวรรณ วณิชย์ถนอม, ม.ป.ป., หน้า 1)

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 5-6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ (Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร

อริพงษ์ ฤทธิชัย (ม.ป.ป.) ศึกษาความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” หรือ “จิตความสามารถ” โดยสามารถแบ่งได้ตามวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้งานได้ 2 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะตามแนว British approach ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประกาศนียบัตรรับรองวิทยฐานะของพนักงานหรือบุคลากร โดยจะกำหนดจากมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่สามารถยอมรับได้ของงานและวิชาชีพนั้น สมรรถนะในแนวคิด จึงเป็นการกำหนดเฉพาะงานและเป็นไปตามวิชาชีพ ส่วนสมรรถนะตามแนว American approach จะมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบุคลากร กำหนดจากพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนี้จะต้องเป็นไปตามแนวทางที่องค์กรต้องการจะเป็น สมรรถนะตามแนวคิดนี้ จึงไม่สามารถลอกเลียนกันได้ เพราะแต่ละองค์การย่อมมีความต้องการบุคลากรที่มีลักษณะแตกต่างกัน สำหรับการให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะตามแนวคิด American approach มีดังนี้

อริยา วัชรวิวัฒน์ (2544, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่ประกอบด้วย ความรู้ ความคิด เจตคติ และการปฏิบัติที่บุคคลพึงมี

ในการที่จะปฏิบัติ หรือจัดทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนด สามารถแสดงออกมาให้เห็นได้ในรูปของพฤติกรรมทางความรู้ เจตคติ และการกระทำที่ดี

วัฒนา พัฒนาพงศ์ (2546, หน้า 33) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทักษะ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรทุกคนควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วน และเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วน และเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไปนอกเหนือจากความสามารถของงานในหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์ (Emotional quotient: EQ) และความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence quotient: IQ)

ส่วน อานนท์ สักดิ์วีระชัย (2547, หน้า 61) ให้นิยามของสมรรถนะไว้ว่า คือ คุณลักษณะของบุคคลซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไรหรือคุณลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จเพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

Scott (1997 อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547, หน้า 48) สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นมาได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

อากรณ ภูวพิชญ์ (2549, หน้า 22) อธิบายว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ หรือศักยภาพ ซึ่งเป็นตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นการตอบคำถามว่า “ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (How)” มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What)”

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2550, หน้า 9) สรุปความหมายของสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทักษะ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait)

กลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือเรียกกันว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ ไว้ว่าคือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic of attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็นและมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน ได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทางคือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์ทำงาน 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

ยิ่งยศ พลเลิศ (2550, หน้า 13) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือคุณลักษณะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ชาติรี โพธิกุล (2552, หน้า 17) กล่าวว่า สมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

Mitrani, Dalziel, and Fitt (1992) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงถึงประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน

Spencer and Spencer (1993) ที่ระบุสมรรถนะเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถวัดได้หรือที่เชื่อถือได้ว่าบ่งบอกถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผลงานที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ

Dale and Hes (1995 อ้างถึงใน ชาติรี โพธิกุล, 2552, หน้า 3) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior performance) นอกจากนี้ ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational competency) ว่าหมายถึง ความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสาขาอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวังไว้ คำว่า มาตรฐานในที่นี้หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

จิรพรรณ หิรัญวรเสฏฐ์ (2555, หน้า 19) กล่าวว่า สมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ที่แสดงออกทั้ง วิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัด ประเมิน และพัฒนาได้ ส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

จากที่ได้นำเสนอมาข้างต้น และผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากความคิดเห็นของ นักวิชาการสรุปได้ว่า สมรรถนะ หรือขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคล ที่ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ที่เป็น ตัวกำหนดถึงพฤติกรรม (Behavior) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง แตกต่างตามลักษณะบุคคล ทำให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน สามารถวัดผลโดยเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับได้ และสามารถพัฒนา หรือสร้างสมรรถนะตามตำแหน่งนั้น ๆ ได้ จากประสบการณ์ในการทำงานหรือการฝึกอบรม ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

องค์ประกอบของสมรรถนะ

ตามแนวคิดของ McClelland (1975 อ้างถึงใน ปวีณา นราพงษ์, 2556, หน้า 13) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติ ได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็น เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่หน้าเชื่อถือและไว้วางใจ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/ เจตคติ (Motives/ Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้ บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

สมรรถนะการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 25-29) ได้กำหนดสาระความรู้ และสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา

สาระความรู้หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา

- 1) หลักและทฤษฎีทางการบริหาร และการบริหารการศึกษา
- 2) ระบบและกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษายุคใหม่
- 3) การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและจัดการศึกษา
- 4) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
- 5) บริบทและแนวโน้มการจัดการศึกษา

สมรรถนะหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา

- 1) สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหาร การศึกษา ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา
- 2) สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการศึกษา
- 3) สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา
- 4) สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม

2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา

สาระความรู้ นโยบายและการวางแผนการศึกษา

- 1) พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่มีผลต่อการจัดการศึกษา
- 2) ระบบและทฤษฎีการวางแผน
- 3) การวิเคราะห์และการกำหนดนโยบายการศึกษา
- 4) การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนานโยบายการศึกษา
- 6) การประเมินนโยบายการศึกษา

สมรรถนะนโยบายและการวางแผนการศึกษา

- 1) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา
 - 2) สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา
 - 3) สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งให้เกิดผลดี คู่คุณค่าต่อการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม
 - 4) สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ
 - 5) สามารถติดตาม ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงาน
- ### 3. การบริหารด้านวิชาการ

สาระความรู้การบริหารด้านวิชาการ

- 1) การบริหารจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) หลักการและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร
- 3) การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
- 4) หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ
- 5) กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา
- 6) การวางแผนและการประเมินผลการนิเทศการศึกษา
- 7) ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา
- 8) หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
- 9) สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย

สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ

- 1) สามารถบริหารจัดการเรียนรู้
- 2) สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 3) สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
- 4) สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
4. การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่

สาระความรู้การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่

- 1) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่
- 2) การจัดวางระบบควบคุมภายใน
- 3) เทคนิคการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา

สมรรถนะการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่

- 1) สามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ
- 3) สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ

- 4) สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
5. การบริหารงานบุคคล

สาระความรู้การบริหารงานบุคคล

หลักการบริหารงานบุคคล

สมรรถนะการบริหารงานบุคคล

- 1) สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน
- 2) สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ
- 3) สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ

- 4) สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

6. การบริหารกิจการนักเรียน

สาระความรู้การบริหารกิจการนักเรียน

- 1) คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 2) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 3) การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะการบริหารกิจการนักเรียน

- 1) สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน
- 2) สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน
- 3) สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ
- 4) สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ

7. การประกันคุณภาพการศึกษา

สาระความรู้การประกันคุณภาพการศึกษา

- 1) หลักการ และกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา
- 2) องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา
- 3) มาตรฐานการศึกษา
- 4) การประกันคุณภาพภายในและภายนอก
- 5) บทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา

สมรรถนะการประกันคุณภาพการศึกษา

- 1) สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา
- 2) สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาของ

สถานศึกษา

3) สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมิน

ภายนอก

8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

สาระความรู้การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

1) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

2) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ

3) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

1) สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงาน

ได้อย่างเหมาะสม

2) สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ

3) สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

9. การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน

สาระความรู้การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน

1) หลักการประชาสัมพันธ์

2) กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

สมรรถนะการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน

1) สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียนและบุคลากรในสถานศึกษา

2) สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน

3) สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์

4) สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมาย

ในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชนและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

5) สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา

10. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

สาระความรู้คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร

2) จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

3) การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม

4) การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good governance)

สมรรถนะคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา

- 1) เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษา
- 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ

สมรรถนะของผู้บริหารวิชาการเป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารการที่ผู้บริหาร ได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา จะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การจัดการศึกษา สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ได้บังคับบัญชาและ ต่อผลงานอันเป็นส่วนรวมคุณภาพและ บทบาทของผู้บริหาร มีความสำคัญอย่างใกล้ชิดกับคุณภาพ ของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธี ปฏิบัติของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมาก

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยค้นคว้าใช้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548, หน้า 19) ที่ได้กำหนดสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการไว้ 4 ด้าน คือ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านบริหารจัดการเรียนรู้

ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดสาระความรู้ ซึ่งผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องปฏิบัติเพื่อที่จะนำความรู้ไปสู่สมรรถนะการปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการ คุรุสภา (2548, หน้า 19) กำหนดไว้ได้ 2 แบบ คือ การบริหารจัดการการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็น สำคัญ หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การบริหารจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 22 ได้กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคน มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการ จัด การศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ซึ่งแบ่งเป็น ประเด็นสำคัญได้ 3 ประเด็น

1.1.1 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้และพัฒนา ตนเองได้หมายความว่า การจัดการศึกษาจะต้องคำนึงถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ในมาตรา 4 สักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครองคำว่า สักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หมายถึง มนุษย์มีฐานะเป็นผู้ทรงสิทธิในชีวิตของตน มนุษย์เป็นผู้ที่พร้อม ที่จะพัฒนาตนเองพร้อมกับมีศักยภาพที่จะร่วมกับมนุษย์ผู้อื่นพัฒนาสังคมได้

1.1.2 ถือว่าผู้เรียนสำคัญการจัดการเรียน โดยให้โอกาสผู้เรียน ได้ค้นพบความรู้เอง สิ่งที่คุณชอบและสนใจและด้านกระบวนการเรียนรู้ ผู้จัดต้องคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิหน้าที่ของผู้เรียน มีการวางแผนการออกแบบกิจกรรม และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมาย เป็นระบบ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นสำคัญ

1.1.3 กระบวนการจัดการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ กระบวนการเรียนรู้ คือ การค้นหาการปฏิบัติ แสดงว่า รู้จริง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องใช้สื่อที่หลากหลาย เหมาะสมกับความสามารถในการเรียนรู้ และความสนใจของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ใช้สมองทุกส่วน (Whole brain approach) มีส่วนร่วมเสนอ กิจกรรมและลงมือปฏิบัติจริงตามลำดับขั้นตอน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 13) ดังนี้

- 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2) ฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
- 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
- 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสาน สาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วน สมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในวิชา
- 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการสอนและ อำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้
- 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2548, หน้า 35-37) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่สอง (พุทธศักราช 2549-2553) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียน เป็นสำคัญที่ผู้บริหารต้องดำเนินการ โดยมี 3 ตัวบ่งชี้และเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมที่ผู้เรียน
พัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ

เกณฑ์การพิจารณา

- 1) สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสม
- 2) สถานศึกษามีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน
- 3) สถานศึกษามีการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ด้วยตนเองและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

- 4) สถานศึกษามีห้องเรียนห้องปฏิบัติการห้องสมุดพื้นที่สีเขียว และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและอยู่ในสภาพใช้การได้ดี

5) สถานศึกษามีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานที่

ตัวบ่งชี้ที่ 2 สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เกณฑ์การพิจารณา

1) สถานศึกษามีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

- 2) สถานศึกษามีรายวิชา/ กิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความพอใจ
- 3) สถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้และสื่ออุปกรณ์

การเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

- 4) สถานศึกษามีการจัดระบบการบันทึก การรายงานผลและการส่งต่อข้อมูลของ

ผู้เรียน

- 5) สถานศึกษามีระบบการนิเทศการเรียนการสอน และนำผลไปปรับปรุงการสอน

อยู่เสมอ

- 6) สถานศึกษามีการนำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย

เกณฑ์การพิจารณา

- 1) สถานศึกษามีการจัดและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่เข้มแข็งและทั่วถึง

- 2) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถทางวิชาการ

และความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน

- 3) สถานศึกษามีกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถพิเศษ และความถนัด

ของผู้เรียน ให้เต็มตามศักยภาพ

- 4) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่ดีงาม

5) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านศิลปะดนตรี/ นาฏศิลป์ และกีฬา/ นันทนาการ

6) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมสืบสานและสร้างสรรค์วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาไทย

7) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการการเรียนรู้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ผู้บริหารสามารถจัดเนื้อหาสาระและ กิจกรรมได้ สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของนักเรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และมีการนิเทศการใช้สื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสาน สาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วน สมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในวิชาส่งเสริมการใช้แหล่งการเรียนรู้ภายในและภายนอก รวมถึงการนำภูมิปัญญาในท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับครู

1.2 หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

การวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสนใจศึกษาหาความรู้ และดำเนินการภายในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ

ความหมายการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

ชนวัฒน์ ชิตชนานันท์ (2548, หน้า 1-3) ได้ให้ความหมายของการวัดผลและประเมินผลดังนี้

การวัดผล หมายถึง กระบวนการในการกำหนดจำนวน ปริมาณ อันดับ แทนคุณลักษณะของสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือแทนพฤติกรรม โดยอาศัยเครื่องมือช่วยในการวัดผล การวัดจะอยู่ในรูปของตัวเลขหรือการบรรยายลักษณะสิ่งนั้น ทำให้รู้รายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่วัดว่ามีจำนวนหรือปริมาณเท่าใดหรือมีลักษณะอย่างไร เช่น โต๊ะยาว 3 เมตร 10 เซนติเมตร เด็กชายสมเกียรติได้คะแนนวิชาคณิตศาสตร์ 30 คะแนน เด็กหญิงสมหญิงหนัก 30 กิโลกรัม เป็นต้น

การประเมินผล หมายถึง การตัดสินใจหรือสรุปคุณลักษณะของผลการวัดตามที่ตั้งเกณฑ์ไว้ เช่น การสรุปว่า เด็กชายสมศักดิ์สอบได้ เด็กหญิงสมศรีสูงมาก เขาเป็นคนเก่งวันนี้ อุณหภูมิร้อนจัด

สมนึก กัททิษณี (2549, หน้า 1-3) ได้ให้ความหมายของการ วัดผลและ ประเมินผล ดังนี้

การวัดผล หมายถึง กระบวนการหาปริมาณหรือจำนวนสิ่งต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่งมาวัดผลการวัด มักจะออกมาเป็นตัวเลขหรือสัญลักษณ์หรือข้อมูล เช่น นายแดง สูง 180 เซนติเมตร (เครื่องมือได้แก่ที่วัดส่วนสูง) วัตถุชิ้นนี้หนัก 2 กิโลกรัม (เครื่องมือได้แก่เครื่องชั่ง) นายดำสอบได้ 25 คะแนน (เครื่องมือได้แก่แบบทดสอบ) นายขาวเลือกซื้อมะม่วง (เครื่องมือได้แก่การสังเกต)

การประเมินผล หมายถึง การตัดสินหรือวินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดผล โดยอาศัยเกณฑ์การพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ผลการวัดความสูงของนายแดงได้ 180 เซนติเมตร ก็อาจประเมินว่าเป็นคนสูงมาก ผลการชั่งน้ำหนักของวัตถุชิ้นหนึ่งได้ 2 กิโลกรัม ก็อาจประเมินว่าหนัก-เบาหรือเอา-ไม่เอาหรือมาก-น้อย ผลการสอบของนายดำได้คะแนน 25 คะแนน ก็อาจประเมินว่าผ่าน-ไม่ผ่านหรือเก่ง-ไม่เก่งเมื่อนายขาวเลือกมะม่วงและทราบราคาขายก็อาจประเมินว่าซื้อ-ไม่ซื้อหรือราคาถูก-ราคาแพง

พิสนุ พองศรี (2550, หน้า 2-3) ได้ให้ความหมายของการ วัดและประเมิน ดังนี้

การวัด หมายถึง การกำหนดค่าตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามวิธีการหรือเครื่องมือที่เกิดขึ้นทั้งในเชิงปริมาณโดยตรง เช่น การนับจำนวนและความถี่ของสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือการใช้เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ เช่น ดัลบเมตร เครื่องชั่งน้ำหนักเทอร์โมมิเตอร์วัดส่วนสูง น้ำหนัก อุณหภูมิ ฯลฯ หรือเครื่องมือทางสังคมศาสตร์ เช่น แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบทดสอบไปเก็บข้อมูลตามกลุ่มเป้าหมายให้ออกมาเป็นตัวเลข ถ้าจะกล่าวโดยสรุปการวัด คือ การให้ตัวเลขกับสิ่งที่วัดนั่นเอง

การประเมิน หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 99-106) ได้ให้ความหมายของการ วัดและประเมินผลและการเทียบโอนประสบการณ์ ดังนี้

การวัดเป็นกระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุสิ่งของหรือบุคคลตามความมุ่งหมายและเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งทีวัดนั้น เช่น การวัดความสามารถทางสมองด้านต่าง ๆ การวัดคุณสมบัติทางกายภาพ เช่น น้ำหนัก ขนาดของวัตถุผลที่ได้จากการวัด เป็นจำนวนตัวเลขจุดมุ่งหมายของการวัดนั้น เป็นการตรวจสอบการสอนของครูอาจารย์และการเรียนรู้ของผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive domain) ด้านทักษะปฏิบัติ (Psychomotor domain) ด้านเจตคติ (Affective domain)

การประเมินผลเป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่าความจริง และการกระทำบางที่ขึ้นอยู่กับการวัดเพียงอย่างเดียว เช่น คะแนนสอบ แต่โดยทั่วไปจะเป็นการรวม การวัดหลาย ๆ ทาง โดยอาศัยข้อมูลหรือรายละเอียดจากการสังเกต การตรวจผลงาน การสัมภาษณ์ หรือการทดสอบประกอบการพิจารณา การประเมินผลแต่ละครั้งจะประกอบด้วย การวัดที่ได้จาก กระบวนการต่าง ๆ เกณฑ์การพิจารณาและการตัดสินใจเป็นการชี้ขาดหรือสรุปผลการเปรียบเทียบ ผลของการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การเทียบโอนประสบการณ์สถานศึกษาสามารถเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียน โดยการนำความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ และ/ หรือจากการประกอบอาชีพมาเทียบโอนเป็นผลการเรียนของหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งในระดับที่กำลังศึกษาอยู่ การพิจารณาเทียบโอนสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1) พิจารณาหลักฐานการศึกษา ซึ่งจะให้ข้อมูลที่แสดงความรู้ความสามารถของผู้เรียน ในด้านต่าง ๆ

2) พิจารณาจากความรู้ประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติจริงการทดสอบการสัมภาษณ์ ฯลฯ

3) พิจารณาจากความสามารถ

การเทียบโอนผลการเรียน จะเป็นการนำผลการศึกษาจากหลักสูตรหนึ่งไปยังอีก หลักสูตรหนึ่งในระดับเดียวกัน โดยนำผลการเรียนในรูปแบบต่าง ๆ หรือรายวิชาหรือจำนวน หน่วยกิตการเรียนที่ผ่านการประเมินแล้วมาทดแทนและนับต่อเนื่อกับหน่วยการเรียนหรือ หน่วยกิตอื่นที่ประสงค์จะเรียนเป็นการเทียบระดับการศึกษาเพื่อจบการศึกษา มี 3 ลักษณะ คือ

1) การเทียบวุฒิจากหลักสูตรต่างประเทศเข้าสู่หลักสูตรในประเทศ

2) การเทียบระหว่างหลักสูตรหรือเทียบต่างรูปแบบเช่นหลักสูตรการศึกษาใน และนอกระบบกับการเรียนรู้ตามอัธยาศัย

3) การเทียบโอนผลการเรียนรู้ในระดับเดียวกันหรือต่างรูปแบบกัน สรุปได้ว่าการวัดผลประเมินผลเทียบโอนผลการเรียนเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน ทำให้ทราบผลการเรียน การสอนทั้งครูอาจารย์และผู้เรียนว่าการเรียนการสอนนั้นบรรลุวัตถุประสงค์เพียงใด และสามารถ นำผลการวัดและประเมินไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนได้ การวัดเป็นกระบวนการกำหนด จำนวนตัวเลขที่ได้จากการวัด ส่วนการประเมินเป็นการพิจารณาตัดสินหรือสรุปคุณลักษณะของ ผลการวัดตามที่ตั้งเกณฑ์ไว้ สถานศึกษาสามารถเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียน โดยนำเอาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ และ/ หรือจากการประกอบอาชีพ มาเทียบโอนเป็นผลการเรียนของหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งในระดับที่กำลังศึกษาอยู่ การวัดผล

ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน มีแนวทางการปฏิบัติ คือ การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติ ที่เกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผล ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลประเมินผล โดยเน้นการประเมินผล ตามสภาพจริง จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่น ๆ พัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

หลักการวัดและประเมินผล

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2544, หน้า 22-23) ได้กำหนดหลักการวัดและประเมินผลไว้

ดังนี้

- 1) สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบและประเมินผลการเรียนของผู้เรียน
 - 2) สอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตร
 - 3) ประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและตัดสินผลการเรียน
 - 4) การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการการเรียนรู้ ควรดำเนินการ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการ วัฒนธรรมชาติของวิชาและระดับของช่วงชั้น
 - 5) ให้มีการประเมินความสามารถของผู้เรียนในการอ่าน คิดวิเคราะห์ เขียนในแต่ละ ช่วงชั้น
 - 6) ให้มีการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในแต่ละช่วงชั้น
 - 7) ให้มีการประเมินคุณภาพของผู้เรียนระดับชาติในแต่ละช่วงชั้น
 - 8) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตรวจสอบผลการเรียน
 - 9) ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและรูปแบบสถานศึกษาต่าง ๆ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546, หน้า 129-133) ได้กำหนดการวัด และประเมินผลทางการศึกษาไว้ดังนี้

1) การวัดและประเมินผลตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ทำให้การเรียน การเรียนรู้และประเมินผลไม่สามารถแยกออกจากกันได้ครู ซึ่งมีหน้าที่จัดการเรียนรู้ต้องดำเนินการ ทั้ง 3 เรื่องดังกล่าวให้ไปด้วยกันอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การวัดและประเมินผลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ดังนี้

- 1.1) เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำกับติดตามกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างต่อเนื่อง

1.2) เป็นเครื่องมือผลักดันหรือกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง กระบวนการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

1.3) เป็นเครื่องมือนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.4) ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเช่นการประเมินเพื่อพัฒนาหลักสูตร ทั้งระบบผลจากการประเมินสามารถนำมากำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการ

2) วัดและประเมินอะไร การประเมินการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 สำหรับผู้สอนควรประเมิน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การประเมินเนื้อหาสาระความรู้และทักษะในรายวิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตรและส่วนที่ 2 การประเมินพัฒนาการและประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

3) วัดและประเมินผลเมื่อใด การวัดและประเมินผลควรดำเนินการ ดังนี้

3.1) การประเมินความรู้และทักษะในแต่ละวิชา ควรกำหนดช่วงเวลาในการประเมิน ดังนี้

3.1.1) วัดและประเมินผลก่อนเรียน ควรประเมินผลก่อนการเรียนรู้ความรู้ใหม่ หรือจุดประสงค์การเรียนรู้ใหม่ ซึ่งควรประเมินลักษณะ ดังนี้ 1) ประเมินความพร้อมของผู้เรียน 2) ประเมินความรอบรู้ของผู้เรียน

3.1.2) วัดและประเมินระหว่างการเรียนรู้การสอนควรดำเนินการ 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) การประเมินความก้าวหน้าในการเรียน 2) การประเมินเพื่อหาข้อบกพร่อง

3.1.3) วัดและประเมินหลังสิ้นสุดการเรียนรู้การสอนควรดำเนินการ ดังนี้ 1) การประเมินเพื่อสรุปและตัดสินความรู้ความสามารถของผู้เรียน 2) หลังสิ้นสุดการเรียนรู้การสอน 3) การประเมินหลังสิ้นสุดการเรียนรู้การสอนในแต่ละช่วงชั้นตามมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น

3.2) การประเมินคุณธรรม จริยธรรมหรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ควรประเมิน ดังนี้

3.2.1) ประเมินทุกครั้งที่มีการสอน โดยการวางแผนสังเกตผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนมีข้อบกพร่องในเรื่องใด จะได้ให้ความช่วยเหลือปรับปรุงแก้ไขทันที

3.2.2) ครูผู้สอนทุกท่านมาประชุมร่วมกันเพื่อสรุปผลการประเมินพฤติกรรมผู้เรียนภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อรายงานผลให้ผู้ปกครองทราบ

4) เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียน เครื่องมือวัด และการประเมินมีหลากหลายรูปแบบ จึงควรพิจารณาเลือกนำมาใช้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการ

เรียนรู้ของผู้เรียน และควรใช้วิธีการวัดผลหลาย ๆ วิธี เพื่อให้แน่ใจว่าการประเมินผลผู้เรียน มีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด

5) วัดและประเมินอย่างไรวิธีการ ประเมินการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการปฏิรูป การศึกษา คือ การประเมินตามสภาพจริง ลักษณะสำคัญของการประเมินตามสภาพจริงเป็นการใช้ ข้อมูลอย่างหลากหลาย เพื่อสรุปว่าผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะความรู้สึกรู้จักคิดในเรื่อง ต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด เป็นไปตามเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้หรือไม่โยงใยเรื่องราวเหตุการณ์ สภาพจริงที่ผู้เรียนเป็นสิ่งเร้าสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนตอบสนองโดยการกล้าแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ การลงมือปฏิบัติงานหรือการผลิตชิ้นงาน

กมล ภูประเสริฐ (2544, หน้า 9-13) ได้กล่าวถึงการบริหารการประเมินผลการเรียน ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1) ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ รายวิชา และกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อการพิจารณา ในการเตรียมการขั้นต่อไป ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงตัวบ่งชี้ที่กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ด้วย

2) ผู้บริหารมีความรู้และทักษะในการกำหนดวิธีการและเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ และเตรียมการในการสร้างเครื่องมือและกำหนดวิธีการที่เป็นระบบ ในขั้นนี้ ควรกำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลการเรียนรู้ระหว่างดำเนินการสอน ประเมินปลายภาคเรียน และปลายปีด้วย

3) ผู้บริหารมีความสามารถในการควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการ ประเมินผล การเรียนตามวิธีการ และเครื่องมือที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งการดูแลให้มีการบันทึกผลการเรียน การสอน การบันทึก การสังเกต และการรวบรวมผลงานของนักเรียนตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ อย่างสม่ำเสมอ

4) ผู้บริหารมีความสามารถในการทำหลักฐานการศึกษาตามที่กระทรวง กรม หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้

5) ผู้บริหารมีความสามารถในการนำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่อง ของผู้เรียนแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการประเมินที่ต้องการใช้ผล การประเมินเพื่อพัฒนาไม่ใช่ว่าการตัดสินได้หรือตกของผู้เรียนแต่อย่างใด

6) ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดรูปแบบ ระยะเวลารายงานผลการเรียนรู้ ทั้งการรายงานผู้ปกครองระหว่างปี และการรายงานผลของสถานศึกษาช่วงปลายปีต่อสาธารณะ และหน่วยงานต้นสังกัด

สรุป การบริหารการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความเข้าใจหลักการและแนวทางการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานวิชาการได้อย่างอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น โดยมีแนวทางปฏิบัติในการบริหารการจัดการเรียนรู้ 'ได้แก่' ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ออกจากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง การส่งเสริมการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้ โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, 2546, หน้า 33-34)

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรเป็นหัวใจของการศึกษา เป็นเครื่องบ่งชี้ว่าเยาวชนไทยในอนาคตควรจะเป็นพลเมืองอย่างไรที่สังคมไทยต้องการ และสามารถดำเนินชีวิตของตนได้อย่างมีความสุข แม้ว่าหลักสูตรจะสร้างขึ้นอย่างดีเลิศและเหมาะสมเพียงใดก็ตาม หลักสูตรนั้นไม่มีการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพก็ยากที่การใช้หลักสูตรจะบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ขั้นตอน และบทบาทของผู้บริหารในการบริหารหลักสูตร

หลักการและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตร

หลักสูตรมีความสำคัญมากต่อการจัดการศึกษาแบบเป็นระบบ ประเทศที่ประสบความสำเร็จในด้านการจัดการศึกษาจะต้องมีหลักสูตรเป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษาของประเทศเกี่ยวกับความหมายของหลักสูตร ได้มีนักศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545, หน้า 24) กล่าวว่า หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์หรือกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ด้าน การศึกษา การเมือง เศรษฐกิจและวัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอกสังคมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ หลักสูตรยังมีความหมายเป็น 3 ประการ

1. หลักสูตรเป็นศาสตร์หรือทฤษฎีหลักการและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามที่มุ่งหมายไว้

2. หลักสูตรเป็นระบบในการจัดการศึกษาโดยมีปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ครูวัสดุ อุปกรณ์อาคารสถานที่กระบวนการ (Process) ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนความสำเร็จทางการศึกษา

3. หลักสูตรเป็นแผนการจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งประสงค์ จะอบรมฝึกฝนผู้เรียน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

กรมวิชาการ (2544, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่าเป็นแผนหรือแนวทาง หรือข้อกำหนดของการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ โดยส่งเสริม ให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน

รุจิรี ภู่อาระ (2545, หน้า 77) กล่าวว่า หลักสูตรมาจากภาษาละติน ว่า Rececourse แต่เมื่อนำมาใช้การศึกษาหลักสูตร คือ แผนการเรียนประกอบด้วย เป้าหมายและจุดประสงค์เฉพาะ ที่จะนำเสนอและจัดการเนื้อหา ซึ่งจะรวมถึงแบบของการเรียนการสอนตามจุดประสงค์และท้ายสุด จะต้องมีการประเมินผลลัพธ์ของการเรียน

กล่าวโดยสรุป ความหมายของหลักสูตร คือ แผนหรือมวลประสบการณ์ที่จำเป็นและ จัดไว้อย่างเป็นระบบสำหรับผู้เรียนได้เรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอก โรงเรียนให้เกิดการพัฒนาไปในแนวทางที่พึงประสงค์

ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา

สถานศึกษาจะต้องทำงานร่วมกับครอบครัวและชุมชน ท้องถิ่น วัฒนธรรมและสถานศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสองประการ ซึ่งจุดมุ่งหมายทั้งสองประการนี้ให้แนวทางที่สำคัญ ซึ่งสถานศึกษาต้องพัฒนาหลักสูตรภายใน บริบทและแนวทาง ดังนี้ (กรมวิชาการ, 2544, หน้า 1-2)

1. หลักสูตรสถานศึกษา ควรพัฒนาให้เด็กเกิดความสุขและความเพลิดเพลิน ในการเรียนรู้ เปรียบเสมือนเป็น วิธีสร้างกำลังใจและเร้าใจให้เกิดความก้าวหน้าแก่ผู้เรียนให้ได้มากที่สุด มีความรู้สูงสุด สำหรับผู้เรียนทุกคนควรสร้างความเข้มแข็ง ความสนใจ และประสบการณ์ ให้ผู้เรียนและพัฒนาจิตใจให้เรียนและทำงานอย่างอิสระและร่วมใจกัน ควรให้ผู้เรียนมีทักษะ การเรียนรู้สำคัญ ๆ ในการอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ได้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีสื่อสาร ส่งเสริมจิตใจที่อยากรู้อยากเห็นและมีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล

2. หลักสูตรสถานศึกษา ควรส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตวิญญาณ จริยธรรม สังคม และวัฒนธรรม โดยเฉพาะพัฒนาหลักการในการจำแนกระหว่างถูกผิด เข้าใจ และศรัทธาในความซื่อตรง

ของตน ความเชื่อและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันว่ามีอิทธิพลต่อบุคคลและสังคมหลักสูตรสถานศึกษา ต้องพัฒนาหลักคุณธรรมและความอิสระของผู้เรียน และช่วยให้เป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ สามารถช่วยพัฒนาสังคมให้เป็นธรรมขึ้น มีความเสมอภาค ควรพัฒนาความตระหนักเข้าใจ และยอมรับสภาพแวดล้อมที่ตนดำรงชีวิตอยู่ ยึดมั่นในข้อตกลงร่วมกันต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งในระดับส่วนตน ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับโลก หลักสูตรสถานศึกษาควรสร้างให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเป็นผู้บริโภคที่ตัดสินใจแบบมีข้อมูล และเป็นอิสระเข้าใจในความรับผิดชอบ

สิริกร มณีรินทร์ (2545, หน้า 3-4) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นส่วนสำคัญของส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่จะพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข กล่าวโดยสรุปว่า หลักสูตรเป็นมวลความรู้และประสบการณ์ที่มีความสำคัญในการนำไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษาที่วางไว้

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา ที่เป็นเครื่องบ่งชี้ว่าเยาวชนไทยในอนาคตควรจะเป็นพลเมืองอย่างไรที่สังคมไทยต้องการ และสามารถดำเนินชีวิตของตน ได้อย่างมีความสุข ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรและการสอน จะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยดีทั้งแก่ตัวผู้เรียนเองและช่วยให้ครูได้มีทิศทางและสิ่งกำหนดในการสอน มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรไว้หลายทัศนะ ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 146) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษาสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรซึ่งเป็นองค์ความรู้เดิมที่จะต้องนำมาจัดให้เป็นระบบ และมีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เป็นรายวิชาและช่วงชั้น โดยการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งสถานศึกษาจะต้องจัดทำสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชนและสังคม ตลอดจนคำนึงถึงความพร้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการจัดทำอธิบายรายวิชาตามหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตจริงในชุมชนแทนการเรียนรู้จริงจากสิ่งที่ไกลตัว การเรียนรู้มีทั้งสิ้น 8 กลุ่มสาระที่สถานศึกษาจะต้องใช้เป็นหลัก เพื่อเสริมสร้างพื้นฐานการคิด การเรียนรู้และการแก้ปัญหา ตลอดจนการเสริมสร้างความเป็นมนุษย์ ศักยภาพพื้นฐานในการคิดการทำงานและการพัฒนาตนเอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545, หน้า 32-41) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรว่า การพัฒนาหลักสูตรควรจะต้องเกี่ยวกับในรูปคำถาม 4 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาควรจัดให้กับผู้เรียน
2. ประสบการณ์ใดที่สถานศึกษาจะจัดให้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
3. ประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ จะจัดให้มีระบบระเบียบอย่างมีประสิทธิภาพ

ได้อย่างไร

4. จะมีเกณฑ์ใดตัดสินได้ว่าจุดมุ่งหมายต่าง ๆ เหล่านี้บรรลุแล้ว และควรมีจุดเน้นของการพัฒนาหลักสูตร 2 ข้อ คือ

4.1 การเน้นบทบาทของผู้เรียนในกระบวนการเรียน และต้องให้ผู้เรียนมีการพัฒนาหลักสูตรด้วย

4.2 การเน้นการสอนความรู้รอบคอบนั้น ควรจะรวมถึงความรู้ซึ่งผู้เรียนได้รับจากนอกโรงเรียนด้วย ถ้าสิ่งนั้นมีความสัมพันธ์กับหลักสูตรที่เด็กได้เรียนรู้

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 13) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาจะต้องทำ 4 ประการ คือ

1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม ตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. บริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
3. นิเทศเพื่อการพัฒนาใช้หลักสูตรภายในสถานศึกษา
4. ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก, หน้า 34) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 7 ประการ คือ

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สารระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชนท้องถิ่น
2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับ
วิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการกับเนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่ม
สาระการเรียนรู้เดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

4. นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการการใช้หลักสูตร
ให้เหมาะสม

5. นิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

6. ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร

7. ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 41) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการ
หรือขั้นตอนของการตัดสินใจหาทางเลือกทางการเรียนการสอนให้เหมาะสม เพื่อการปรับปรุง
เปลี่ยนแปลงทางการเรียนการสอนไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสถานศึกษา
โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับ
สภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและ
การประเมินสภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์
โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งกรรมการสถานศึกษา การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและ
สาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่าง
กลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม การนิเทศหลักสูตร การติดตามและประเมินผลการใช้
หลักสูตร การปรับปรุงและการพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตร

กมล ภูประเสริฐ (2544, หน้า 9-13) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
ในการบริหารพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศ
ที่ได้กำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ โดยจัดเป็นกลุ่ม ๆ ไว้ เช่น กลุ่มสาระ
การเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้
ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทรัพยากร สภาพการดำรงชีวิตและปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
ชุมชนและท้องถิ่นโดยตรง แต่เนื่องจากมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรแกนกลางจะเขียนไว้

ครอบคลุมค่อนข้างกว้าง ถ้าสถานศึกษาเห็นว่ามาตรฐานการเรียนรู้มีอยู่แล้วก็อาจจะกำหนดเฉพาะสาระการเรียนรู้เฉพาะท้องถิ่น

3. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษานำมากำหนดเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้รายปีกำหนดเวลาเรียนให้เหมาะสม

4. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ แบ่งแยกตามรายหัวข้อแต่ละระดับชั้นเรียนในการบูรณาการเป็นหน่วยการเรียนรู้ย่อย ๆ เพื่อสะดวกแก่การจัดการเรียนการสอน ทฤษฎีสัมพันธ์กันแต่ละหน่วยการเรียนรู้จะประกอบด้วย มาตรฐานการเรียนรู้สาระการเรียนรู้และเวลาเรียน ซึ่งเมื่อรวมทุกหน่วยเข้าด้วยกันจะสมบูรณ์ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้เป็นรายภาคหรือรายปี

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 67) กล่าวว่าไว้ว่า บทบาทสำคัญของผู้บริหารหลักสูตรมีดังนี้

1. ต้องศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรแม่บทและหลักสูตรที่โรงเรียนใช้อยู่ให้ชัดเจนในเรื่องที่เกี่ยวกับหลักการ จุดหมาย โครงสร้าง แนวดำเนินการ การวัดและประเมินผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักการและจุดหมาย ซึ่งโรงเรียนจะต้องยึดเป็นหลักที่สำคัญเพื่อให้การจัดกิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียนได้ตอบสนองและบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นอกจากนี้ ยังต้องศึกษาเพื่อจัดหาวัสดุหลักสูตรทุกชนิด เพื่อจะได้เสนอแนวให้ผู้สอนได้จัดทำและใช้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2. ต้องเป็นผู้ดำเนินการนำหลักสูตรไปใช้จัดประชุม เพื่อวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ดูแลดำเนินการประสานงาน การดำเนินการใช้หลักสูตร ประชุมผู้เกี่ยวข้องและครูผู้สอนเพื่อชี้แจงแนะนำ ทบทวน ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตรก่อนเปิดภาคเรียนและก่อนลงมือสอน ติดตามผลการปฏิบัติและการจัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้หลักสูตร

3. จัดหาหลักสูตรเอกสารประกอบหลักสูตร (คู่มือการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว คู่มือการประเมินผลการเรียน คู่มือการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน คู่มือการบริหารหลักสูตร คู่มือครู คู่มือนักเรียน คู่มือผู้ปกครอง ฯลฯ) ให้เพียงพอและให้ครบถ้วนทุกระดับชั้นเรียนและทุกหมวดวิชา รวมทั้งจัดหาและเสนอแนะให้ครูรู้จักและใช้เอกสารรายการสื่อการศึกษา ทั้งของโรงเรียนและของศูนย์เทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงตลอดถึงเอกสารรายการแหล่งความรู้ และทรัพยากรในท้องถิ่นที่โรงเรียนได้จัดรวบรวมไว้

4. เตรียมครูให้พร้อมที่จะใช้หลักสูตรแม่บทหรือหลักสูตรใหม่ หรือหลักสูตรที่โรงเรียนใช้อบรมครูให้มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตร และวิธีการใช้หลักสูตรให้สัมฤทธิ์ผลตามที่หลักสูตร

กำหนด ช่วยให้ผู้ครูพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติที่เคยปฏิบัติอยู่แต่เดิมแบบเดิมสู่แนวของหลักสูตรใหม่ที่โรงเรียนจะใช้

5. ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ปกครองทราบและเข้าใจ เพื่อให้ผู้ปกครองจะได้ร่วมมือและช่วยส่งเสริมให้การใช้หลักสูตรเกิดผลดีแก่ตัวผู้เรียนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งจะได้มีบทบาทในการกำกับดูแลการจัดการของสถานศึกษาด้วย

6. จัดครูเข้าสอนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และให้จัดทำแผนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อให้การใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาครู และบำรุงรักษาครูให้อุทิศตัวปฏิบัติหน้าที่และคงอยู่กับหน่วยงาน

7. จัดสถานที่ให้เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน เช่น ห้องเรียน ห้องวิชาการ ต่าง ๆ ห้องสมุด ห้องเรียนรวม ห้องโสตทัศนศึกษา แปลงเกษตร ฯลฯ และจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศทางวิชาการ และส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่นักเรียน

8. จัดให้มีการบริการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนานักเรียนในทุกด้าน รวมทั้งกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ และการจัดทำโครงการตามสาระการเรียนรู้ และโครงการตามความสนใจ

9. นิเทศการใช้หลักสูตรและนิเทศการสอน และจัดให้มีการนิเทศและติดตามผลอย่างเป็นระบบ เพื่อจะได้ทราบสภาพที่เป็นอยู่ ปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบอยู่ จะได้ให้คำแนะนำปรึกษาและช่วยเหลือตามที่ครูต้องการ เพื่อส่งเสริมให้ครูใช้หลักสูตรให้ถูกต้องและสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพจนได้ผลผลิตที่มีคุณภาพเป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตร

วัชรีย์ บุรณสิงห์ (2544, หน้า 47-48) กล่าวว่า หน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารในการใช้หลักสูตร มีดังนี้

1. เป็นผู้นำในการใช้หลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงการแก้ไขหลักสูตร
2. ศึกษาและทำความเข้าใจในหลักสูตรอย่างกระจ่างชัด สามารถควบคุมดูแลให้คำแนะนำแก่ผู้สอนให้ดำเนินการจนบรรลุจุดหมายของหลักสูตรได้
3. กำหนดมาตรการและแนวปฏิบัติในการใช้หลักสูตร
4. จัดหาวัสดุหลักสูตรที่ทันสมัยและให้มีจำนวนเพียงพอต่อจำนวนผู้สอน
5. ควบคุม ดูแล ติดตามผลการใช้หลักสูตร สนับสนุนส่งเสริมและนิเทศการใช้หลักสูตรและการสอน ให้กำลังใจและช่วยแก้ไขปัญหากที่เกิดขึ้น
6. ประเมินผลการใช้หลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรสำหรับโรงเรียน ของตน

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

ในการบริหารหลักสูตรนั้น แม้ผู้บริหารจะมีความรู้ทางวิชาการทุกอย่าง แต่จะดำเนินการเพียงคนเดียวหาได้ไม่ ดังนั้น จึงควรมีคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียน ซึ่งมีส่วนร่วมในการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุน กำกับ ดูแล การจัดการศึกษาของสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีผู้ช่วยเหลือในด้านการนำแผนการบริหารหลักสูตรหรือนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ในสถานศึกษาจึงมีตำแหน่งผู้บริหารฝ่ายวิชาการและหัวหน้าหมวดช่วยบริหารงานด้านหลักสูตรด้วย

แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นแนวคิดภายใต้พื้นฐานของการบริหารงานที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งให้สถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงานด้านต่าง ๆ และยังเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีนักการศึกษาให้แนวคิดดังต่อไปนี้

Chen (2000, p. 3 อ้างถึงใน ทศพล แก้วพวง, 2547 หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ก็คือ สถานศึกษาเป็นที่ที่ดีที่สุดในการออกแบบหลักสูตร เพราะเป็นสถานที่ ผู้เรียนและครูมีปฏิสัมพันธ์กัน เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการกระทำและมีผลต่อสถานศึกษาโดยตรง และมีส่วนร่วมในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการศึกษา เพราะเป็นที่ประจักษ์แล้วว่า การใช้หลักสูตรแกนกลางเป็นสิ่งที่เป็นนามธรรม เพราะไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างของสถานศึกษา นโยบายที่จะให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนจากสั่งการจากหน่วยงานกลางมายังหน่วยปฏิบัติมาเป็นการจัดทำจากหน่วยปฏิบัติขึ้นไป ซึ่งเป็นความคิดเช่นเดียวกับการให้สถานศึกษาบริหารจัดการเอง และเป็นความคิดที่นำมาจากประเทศตะวันตก ดังนั้น การนำมาใช้จะต้องนำมาปรับให้เหมาะสมด้วยหวังว่าทุกโรงเรียนจะเป็นแกนในการปฏิรูปการศึกษา ครูทุกคนเป็นนักออกแบบหลักสูตร และทุกห้องเรียนเป็นห้องปฏิบัติการเกี่ยวกับหลักสูตรใหม่ ๆ มีแนวคิดอยู่ 4 แนวคิด ภายใต้การปฏิรูปหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

1. เป็นการกระจายอำนาจในการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรขึ้นใหม่
2. ให้อำนาจในการกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ เพิ่มแรงจูงใจสำหรับผู้บริหารและครู

ในการลงมือปฏิบัติ

3. ปรับกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรเพิ่มความมั่นใจในการแบ่ง

ความรับผิดชอบและความเป็นเจ้าของในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร

4. เข้าถึงความเป็นมืออาชีพครุมีอำนาจในคนที่เป็นมืออาชีพ

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นเนื่องจากรูปแบบหลักสูตรเปรียบเสมือนพิมพ์เขียว (Blue print) ที่ใช้เป็นแนวทางดำเนินการจัดการศึกษา ดังนั้น รูปแบบต่าง ๆ ในการพัฒนาหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตรนักวิชาการ จึงมีความสำคัญเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัยครั้งนี้รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่สำคัญ มีดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์ (Ralph W. Tyler) ไทเลอร์ได้นำเสนอแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ซึ่งก็คือหลักการและเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตรว่าในการพัฒนาหลักสูตรการสอนต้องตอบคำถามพื้นฐานที่สำคัญ 4 ประการ คือ (Tyler, 1949, p. 3 อ้างถึงใน ทศพล แก้วพวง, 2547, หน้า 12-19)

- 1.1 จุดมุ่งหมายทางการศึกษา (Education purposes) อะไรบ้างที่โรงเรียนต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้
- 1.2 ประสบการณ์ทางการศึกษา (Education experiences) อะไรบ้างที่โรงเรียนต้องจัดไว้เพื่อช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
- 1.3 จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไรจึงจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ
- 1.4 ประเมินประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์การเรียนอย่างไร จึงจะทราบได้ว่าผู้เรียนได้บรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษา

2. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของทาบ (Taba) แนวคิดของทาบในการพัฒนาหลักสูตรใช้วิธีแบบรากหญ้า (Grass-roots approach) มีความเชื่อว่าหลักสูตรควรได้รับการออกแบบโดยครูผู้สอนมากกว่าที่จะพัฒนาจากองค์กรที่อยู่ระดับสูงขึ้นไป ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ (Taba, 1949, p. 13 อ้างถึงใน ทศพล แก้วพวง, 2547, หน้า 12-19)

- 2.1 วิเคราะห์ความต้องการ (Diagnosis of needs) ใช้วิธีสำรวจสภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียนและสังคม
- 2.2 กำหนดจุดมุ่งหมาย (Formulation of objectives) ด้วยข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการ
- 2.3 คัดเลือกเนื้อหาสาระ (Selection of content) เมื่อกำหนดจุดมุ่งหมายแล้วก็ต้องเลือกเนื้อหาสาระ ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและต้องคำนึงถึงพัฒนาการของผู้เรียนด้วย
- 2.4 การจัดรวบรวมเนื้อหาสาระ (Organization of content) เนื้อหาสาระที่รวบรวมต้องคำนึงถึงความยากง่ายและความต่อเนื่อง รวมทั้งจัดให้เหมาะสมกับพัฒนาการและความสนใจของผู้เรียน

2.5 การคัดเลือกประสบการณ์เรียนรู้ (Selection of content) การคัดเลือกประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชา

2.6 การจัดรวบรวมประสบการณ์เรียนรู้ (Organization of learning experiences) การจัดประสบการณ์เรียนรู้ควรคำนึงถึงความต่อเนื่องของเนื้อหาสาระ

2.7 กำหนดวิธีวัดและประเมินผล (Determine of what to evaluate and the ways and means of doing it) มีการประเมินรวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินด้วย

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2548, หน้า 35-37) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่สอง (พุทธศักราช 2549-2553) เกี่ยวกับการหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นมีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไว้ในมาตรฐานที่ 13 ว่าสถานศึกษาต้องมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ผู้บริหารต้องดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร โดยมีตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ตัวบ่งชี้ 1 สถานศึกษามีหลักสูตรและเนื้อหาสาระการเรียนรู้ระดับสากล ระดับชาติและระดับท้องถิ่นเหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

เกณฑ์การพิจารณา

1. สถานศึกษามีสาระการเรียนรู้ที่บูรณาการการเรียนรู้ระดับสากล ระดับชาติและระดับท้องถิ่นอย่างเหมาะสม

2. สถานศึกษามีสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมระดับท้องถิ่นที่เป็นมาตรฐาน สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ครอบคลุมกับความต้องการของผู้เรียนชุมชนและสังคม

3. สถานศึกษามีการนำสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับท้องถิ่น ไปใช้อย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างถูกต้อง

4. สถานศึกษามีการประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5. สถานศึกษามีการปรับปรุงสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับท้องถิ่นให้ทันสมัย และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 2 สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียน

เกณฑ์การพิจารณา

1. สถานศึกษามีสื่อธรรมชาติ (พืช สัตว์ สิ่งของและอื่น ๆ) ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้

2. สถานศึกษามีสื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้

3. สถานศึกษามีสื่อภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้

สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร คือ การสำรวจสภาพปัญหาและความผู้เรียน และสังคม เนื้อหาสาระของหลักสูตร สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและพัฒนาการของผู้เรียน ต้องคำนึงถึงความยากง่ายและความต่อเนื่อง รวมทั้งจัดให้เหมาะสมกับพัฒนาการและความสนใจของผู้เรียน จัดประสบการณ์เรียนรู้อย่างมีการประเมินผล และใช้เครื่องมือในการประเมินด้วย

การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของหลักสูตรท้องถิ่นไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ว่าการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น หมายถึง กระทรวงศึกษาธิการเปิดโอกาสให้หน่วยงานต่าง ๆ ในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนอำเภอจังหวัดเขตการศึกษากรมเจ้า สังกัดหน่วยงานระดับกรมที่เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรตามข้อกำหนดในโครงสร้างของหลักสูตร ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้เรื่องราวในท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมในท้องถิ่น ตลอดจนสามารถพัฒนาชีวิต พัฒนาอาชีพ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของตนเองครอบครัวและท้องถิ่นของตนเองได้

นิคม ชมภูหลวง (2542, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น หมายถึง การที่ท้องถิ่นสามารถปรับปรุง ขยายหรือเพิ่มรายละเอียดเนื้อหาสาระแผนการสอน สื่อการเรียน การสอนกิจกรรมให้เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะของท้องถิ่น โดยยึดหลักสูตรแกนกลางหรือหลักสูตรแม่บทที่ไม่ขัดต่อเจตนารมณ์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลาง เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพจริง และความต้องการของท้องถิ่นหลักสูตรท้องถิ่น จึงเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรแม่บท

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542, หน้า 16) ได้ให้เหตุผลของการพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรระดับชาติ เปิดกว้างให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปรับหรือพัฒนาให้เหมาะสมกับการพัฒนาท้องถิ่น
2. ประสบการณ์ในหลักสูตรระดับชาติบางอย่างมีความจำเป็นมากกว่าหรือน้อยกว่าในระดับท้องถิ่น
3. ประสบการณ์ที่จำเป็นบางอย่างของท้องถิ่น ไม่มีหลักสูตรระดับชาติ
4. ประสบการณ์บางอย่างเป็นความต้องการของท้องถิ่นซึ่งมีข้อมูลในเชิงวิชาการ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า หลักสูตรท้องถิ่นหมายถึงหลักสูตรสถานศึกษาที่สร้างขึ้นตามสภาพปัญหาและความต้องการท้องถิ่น เป็นหลักสูตรที่ใกล้ชิดผู้เรียนและเกิดประโยชน์

แก่ผู้เรียน ตอบสนองสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนได้มากที่สุด โดยโรงเรียนจัดทำเอกสารหลักสูตรเพื่อนำไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียนในท้องถิ่นนั้น

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น มีดังนี้

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 109-110) กล่าวว่า หลักสูตรแกนกลางหรือหลักสูตรแม่บทเป็นหลักสูตรที่กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ ที่ไม่สามารถประมวลรายละเอียดเกี่ยวกับสาระความรู้ตามสภาพแวดล้อม สังคมและเศรษฐกิจ ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น โดยเฉพาะผลกระทบที่เกิดขึ้นกับภูมิภาคนาท้องถิ่นของตน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปพัฒนาครอบครัวและท้องถิ่น ให้ความรักความผูกพัน ตลอดจนดำเนินชีวิตอยู่ในท้องถิ่นของตนอย่างมีความสุข หลักสูตรแม่บทหรือหลักสูตรแกนกลาง ไม่สามารถนำทรัพยากรท้องถิ่น สามารถบูรณาการโดยการนำทรัพยากรท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาชาวบ้านทั้งหลายมาใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งมีผลทำให้ผู้เรียนได้รู้จักท้องถิ่นของตน เกิดความรักและความผูกพันกับท้องถิ่นของตน และสามารถนำทรัพยากรท้องถิ่นในการประกอบอาชีพได้

จากความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญและมีจำเป็น เนื่องจากหลักสูตรแกนกลางเป็นหลักสูตรที่ใช้กันทั่วประเทศไม่สัมพันธ์กับชีวิตจริง เพราะแต่ละท้องถิ่นมีสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมต่างกัน หลักสูตรแกนกลางไม่สามารถตอบสนองท้องถิ่นได้ จึงต้องมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้สอดคล้องกับท้องถิ่นและตามความต้องการของผู้เรียน

บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น

จำเริญ คำหวาน (2544) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัญหาการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. แนวทางการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ดังนี้

2.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของท้องถิ่น ควรสำรวจสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ทรัพยากรในท้องถิ่นและแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ในชุมชน โดยการสอบถามสังเกตสัมภาษณ์จากนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนและผู้นำหมู่บ้าน

2.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ควรวิเคราะห์หลักสูตรแม่บทก่อน แล้วจึงกำหนดหลักสูตรท้องถิ่นขึ้นมาเพื่อปรับให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นของตน

2.3 การจัดโครงสร้างและรูปแบบของหลักสูตร ควรสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

2.4 การจัดเนื้อหาวิชาในรายวิชาของหลักสูตร ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้ตามวุฒิภาวะและประสบการณ์เดิมของผู้เรียนในแต่ละระดับ

2.5 การนำหลักสูตรไปใช้ควรเตรียมบุคลากร โดยจัดให้ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การไปศึกษาดูงานหรือการประชุมวิชาการ

2.6 การประเมินหลักสูตร ควรมีการสรุปการประเมินและประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบทุกครั้ง เพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินงานครั้งต่อไป

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น คือ ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ กระตุ้นให้ครูในสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแก่สถานศึกษา

สรุป การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น หมายถึง หลักสูตรที่สถานศึกษาที่สร้างขึ้นตามสภาพปัญหาและความต้องการท้องถิ่น เป็นหลักสูตรที่ใกล้ตัวผู้เรียน และเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนตอบสนองสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนได้มากที่สุด โดยโรงเรียนจัดทำเอกสารหลักสูตรเพื่อนำไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3. ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งที่สามารถได้ผลรวดเร็วกว่า โดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษา ในอันที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มพลังการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพและผลสุดท้าย คือ การศึกษาของเด็กก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ (กมล ภูประเสริฐ, 2544, หน้า 59)

ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศเป็นงานที่มีความสำคัญงานหนึ่งของการจัดและบริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาการศึกษาสายสามัญหรือสายอาชีพ ต่างก็ต้องมีการนิเทศเป็นหลักของการจัดกิจกรรมการบริหารสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ การนิเทศจึงเป็นกระบวนการของการศึกษาที่มุ่งจะส่งเสริมให้การสนับสนุนและพัฒนามาตรฐานของการศึกษา โดยเฉพาะมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้หลายทัศนะ ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 153) กล่าวว่า การนิเทศภายในเป็นการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตลอดจนบุคลากรภายในสถานศึกษา ร่วมมือกันปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน

อันจะนำมาซึ่งคุณภาพของสถานศึกษาและของผู้เรียนให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ ซึ่งผู้รับการนิเทศได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกคน

กมล ภูประเสริฐ (2547, หน้า 59) ให้แนวคิดไว้ว่า การนิเทศเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งที่น่าจะให้ผลเร็วกว่าโดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษา เพราะผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทำงานอยู่ร่วมกันและผู้นิเทศในเรื่องหนึ่งอาจเป็นผู้รับการนิเทศในเรื่องหนึ่งได้ในทำนองเดียวกัน ผู้รับการนิเทศก็อาจกลับไปเป็นผู้นิเทศในเรื่องที่ตนเองมีความสามารถสูงได้ จึงเป็นการรวมพลังกันเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ดีกว่าการให้แต่ละคนปฏิบัติงานในลักษณะต่างคนต่างทำ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 142-143) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

Good (1973, p. 572) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา (Supervision) ว่าเป็นความพยายามของผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่จะช่วยการให้คำแนะนำแก่ครูหรือผู้อื่นที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามในด้านอาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู

Wiles and Lovell (1975, p. 46) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ ระบบพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งเป็นการทำงานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการสอนของครูในระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนแก่นักเรียนให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาแบบหลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษาประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศ การศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของบทเรียน ตลอดจนสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2543, หน้า 182) กล่าวถึงหลักการสำคัญสำหรับการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนว่า ผู้บริหารการศึกษาต้องยึดหลักการสำคัญ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนต้องถือว่ากรณีศึกษาคือเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน โดยตรงสำหรับการดำเนินงานกรณีศึกษา ผู้บริหารอาจจะดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้อื่นดำเนินการแทน
 2. กรณีศึกษาภายในโรงเรียนจะสำเร็จลงได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ หากขาดความร่วมมือจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง กรณีศึกษาจะไม่มีโอกาสพบกับความสำเร็จได้
 3. จะต้องตระหนักถึงความเข้าใจว่าการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนนั้นเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น กรณีศึกษาไม่ใช่เป็นการบังคับขู่เข็ญหรือคอยจับผิดแต่ประการใด
 4. บุคลากรภายในโรงเรียนต้องมีการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ในสภาพความจริงแล้วไม่มีใครที่มีความเชี่ยวชาญทุกด้าน ดังนั้น จึงน่าจะแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานมีความรู้ ความสามารถสูงขึ้น
 5. กรณีศึกษาคือการศึกษาภายในโรงเรียนต้องเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
 6. การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารจะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงถือว่าการสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารจะส่งผลต่อความสัมฤทธิ์ผลของกรณีศึกษาภายในโรงเรียนด้วย
- สำนักงานพัฒนาสังคม (2548, หน้า 2) ได้กล่าวว่า การดำเนินการนิเทศการศึกษาให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องยึดหลักการซึ่งเป็นวิถีทางแห่งการแก้ไขปัญหาที่คิดว่าน่าจะมีความสำเร็จได้มากที่สุด หลักการนิเทศการศึกษาที่ดีควรได้จากการ ประชูดัดแนวความคิดต่าง ๆ จากนักการศึกษาที่ให้ความเห็นไว้สรุปได้ดังนี้
1. กรณีศึกษาจะเกิดผลสูงสุดในการปรับปรุงการเรียนการสอนก็ต่อเมื่อกรณีศึกษานั้นได้ให้ความสำคัญแก่วิธีการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล และตั้งอยู่บนจุดมุ่งมั่นที่แน่นอน ซึ่งได้ตกลงร่วมกัน โดยคณะครูและผู้นิเทศ
 2. การนิเทศการศึกษาจะมีความหมายสำหรับครูก็ต่อเมื่อกรณีศึกษานั้นเกี่ยวข้องและมีผลต่อผู้รับการนิเทศโดยตรง คือ ครูต้องมีส่วนร่วมในการพิจารณาว่าเขาต้องการให้การศึกษาช่วยเหลือเรื่องใด
 3. การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ไม่ขู่เข็ญและสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน และต้องช่วยครูให้พบวิธีที่ดีกว่าในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

4. การนิเทศการศึกษาเป็นวิทยาศาสตร์ คือ เป็นไปอย่างมีระบบระเบียบ ทั้งในด้านกระบวนการนิเทศและการใช้เครื่องมือ มีการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นปรนัย เชื่อถือได้ แทนที่จะสรุปจากความคิดเห็นอย่างเดียว

5. การนิเทศการศึกษาเป็นประชาธิปไตย คือ มีความเคารพในบุคคลแต่ละคน ร่วมมือกันทำงานให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยใช้อำนาจน้อยที่สุด และอำนาจนั้นต้องมาจากหมู่คณะ

6. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการสร้างสรรค์ คือ ต้องส่งเสริมให้บุคคลแต่ละคนแสดงออกซึ่งความสามารถของตนเองและพัฒนาความสามารถให้สูงสุด

7. ควรมีการประเมินผลโครงการนิเทศโดยผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดได้ทราบถึงผลในการดำเนินการ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ไพโรจน์ กลั่นกุหลาบ (2543, หน้า 182) ได้กล่าวถึงเงื่อนไขที่จะทำให้การจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จ 2 ประการ คือ

1. ผู้บริหารการศึกษาที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียน จะต้องให้ความสำคัญแก่งานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน โดยถือว่างานนิเทศการศึกษาเป็นงานที่โรงเรียนจะต้องปฏิบัติ

2. ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมอบหมายให้ศึกษานิเทศก์ในสังกัดทำหน้าที่นิเทศงานการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินการตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ การช่วยเหลือของศึกษานิเทศก์ช่วยให้บุคลากรของโรงเรียน มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

กมล ภูประเสริฐ (2544, หน้า 9-13) ได้กล่าวถึงการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีความสามารถในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่มีหลักการให้บุคลากรทุกคนร่วมกันรับผิดชอบในการนำเสนอสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานการศึกษา ทุกคนจึงต้องร่วมคิด ร่วมกันทำเพื่อให้สถานศึกษาสามารถพึ่งตนเองได้ในทางวิชาการแต่ละคนเป็นผู้นิเทศและเป็นผู้รับผิดชอบการนิเทศตามความเหมาะสมเฉพาะตัวในแต่ละด้าน

2. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิธีการและระยะเวลาการนิเทศภายในวิธีการที่จะนำไปใช้ ควรเป็นวิธีการที่มีลักษณะเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน เช่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจ จากการอ่านการค้นคว้าการ ได้ไปประชุมอบรมสัมมนาปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ การสาธิตรูปแบบการสอน เพื่อช่วยกันค้นหาข้อบกพร่องและ

การปรับปรุงให้เป็นรูปแบบของสถานศึกษา ร่วมกันการประชุมระดมสมองที่ไม่ต้องมีการวิพากษ์วิจารณ์กันโดยตรง เป็นต้น

3. ผู้บริหารมีความสามารถในการควบคุมดูแล และส่งเสริมให้มีการดำเนินการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ

4. ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยถือเป็นปัญหาของสถานศึกษาโดยส่วนรวม

Glatthorn (1984, pp. 60-61) เสนอบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีความสามารถปรึกษาหารืออย่างเปิดเผยในการสังเกตการณ์สอน วิธีสังเกตการณ์สอนหรือปฏิบัติงานและในเวลาสังเกต

2. ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการนิเทศ กำหนดเวลาในการประชุมและการสังเกตการณ์สอนหรือปฏิบัติงานล่วงหน้า โดยร่วมมือกับครูหรือคณะครูที่ร่วมโครงการนิเทศ

3. การนิเทศผู้บริหารควรเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของครูเฉพาะเรื่อง เฉพาะกรณี โดยสังเกตการสอนในเรื่องที่ครูสนใจมากที่สุด หรือเป็นปัญหาประเด็นหรือเรื่องที่ยพยายามปรับปรุงแก้ไขและไม่จำเป็นต้องสังเกตการสอนบ่อยครั้ง เช่น เกี่ยวกับการนิเทศการสอนแบบอื่น ๆ ผู้บริหารที่ทำหน้าที่นิเทศควรคำนึงถึงเรื่องดังกล่าวเป็นสำคัญ ซึ่งมีข้อเสนอแนะในการสังเกตการสอน โดยผู้บริหารที่ทำหน้าที่นิเทศ ดังนี้

3.1 ผู้บริหารต้องรู้ว่าครูกำลังทดลองใช้หรือพยายามใช้รูปแบบวิธีสอนอะไร ในครั้งนั้น หรือต้องการพัฒนางานวิชาการเรื่องใด มีใครบ้างร่วมโครงการ

3.2 จำนวนเด็กในห้องเรียนกลุ่มที่สนใจเรียนหรือไม่สนใจเรียนกี่คน ครูใส่ใจต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนหรือไม่

3.3 มีประเด็นใดบ้างหรือเรื่องใดบ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของนักเรียนในคาบนั้น และครูมีการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนระหว่างเรียนอย่างไร

3.4 ครูตอบสนองและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนอย่างไรบ้าง นักเรียนแสดงออกถึงการพัฒนาการเรียนรู้อย่างไร และครูส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นอย่างไร

วัชรรา เล่าเรียนดี (2545, หน้า 146) ได้กล่าวถึงการดำเนินการนิเทศ โดยผู้บริหาร ดังนี้

1. ผู้บริหารมีความสามารถเลือกผู้ที่จะทำหน้าที่นิเทศ ซึ่งควรเป็นผู้บริหารทางวิชาการที่มีความรู้ ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน

2. ผู้บริหารมีความสามารถวางแผนกับหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าสายชั้น เพื่อสอบถามความสมัครใจของครูที่เต็มใจจะรับการนิเทศโดยผู้บริหาร ซึ่งครูที่รับการนิเทศโดยผู้บริหารไม่ควรมากเกินไป

3. ผู้บริหารมีความสามารถประมวญวางแผนร่วมกับครูผู้รับการนิเทศ วางแผนการนิเทศ กำหนดสังเกตการสอนหรือปฏิบัติ และกำหนดวันเวลาที่จะสามารถสังเกตกำหนดช่วงเวลาและวิธีการในการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้ได้นำไปปฏิบัติ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการสอนด้วยต่อไป

4. ผู้บริหารสามารถสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียนแต่ละครั้ง ควบใช้เวลาไม่มาก ตามประเด็นสำคัญที่ได้ตกลงกันไว้ เช่น กระบวนการสอนการเรียนรู้ของนักเรียน การมีส่วนร่วมของนักเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (2546, หน้า 36) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติสำหรับการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
2. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา
3. ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา
4. ติดตามประสานงานกับพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบ และกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน มีความสำคัญมาก ผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้มีระบบนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพราะการนิเทศเป็นการค้นหาศักยภาพของครูและส่งเสริมให้กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนเพราะการจัดการเรียนการสอนจะก้าวหน้าหรือล้าหลังขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โรงเรียน

การวางแผนและการประเมินผลการนิเทศการศึกษา

การวางแผนการนิเทศและการประเมินผลการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารจะต้องวางแผนการและการประเมินผลการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม กระทรวงศึกษาธิการได้เสนอหลักการวางแผนและการประเมินผลการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

การวางแผนการนิเทศ

การวางแผนการการนิเทศ หมายถึง ขั้นตอนเตรียมการก่อนนิเทศ ควรดำเนินการ ดังนี้

1. สำรวจสภาพปัญหาหรือความต้องการพัฒนา โดยสำรวจสภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอนหรือปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเรียนการสอนในชั้นเรียนที่ไม่เหมาะสม

และความต้องการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหารและครู พร้อมทั้งสรุปปัญหาและความต้องการพัฒนาจากแบบสำรวจที่จัดขึ้น จัดลำดับความสำคัญของสภาพปัญหา และความต้องการพัฒนาตามความจำเป็นก่อนหลังเพื่อกำหนดการขั้นต่อไป

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อแก้สภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอน หรือพฤติกรรมการสอนที่ไม่พึงประสงค์ หรือกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อสนองต่อความต้องการพัฒนาของผู้บริหาร

3. กำหนดวิธีปฏิบัติงานนิเทศเป็นขั้นตอน ระดมสมองจากกลุ่มนิเทศภายในโรงเรียน โดยกำหนดกิจกรรมนิเทศหรือเทคนิคการนิเทศ เพื่อสนองต่อวัตถุประสงค์ของการนิเทศ เช่น กิจกรรมการนิเทศ โดยการสาธิตการสอน การศึกษาดูงาน การนิเทศโดยสังเกตการณ์สอน เป็นต้น

กิติมา ปรีดีดิลก (2532, หน้า 312-322) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลงาน หมายถึง การตีค่าผลงาน ซึ่งดำเนินการไปแล้วว่าบังเกิดผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพียงใด การประเมินผลเป็นกระบวนการภายหลังการวัดผล ซึ่งมักออกมาในรูปของปริมาณและจำนวนมากน้อยของการวัด และนำผลการวัดมาตีค่าว่าได้ผลดีเพียงใด เป็นที่พอใจหรือไม่ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงการประเมินผล ก็มักกล่าวถึงเทคนิควิธีการ วัดควบคู่กันไปด้วย

สรุปได้ว่า การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ หรือพัฒนาผู้รับการนิเทศให้เป็นไปตามต้องการ หากบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายแล้ว ก็ถือว่าการนิเทศประสบผลสำเร็จแล้วครั้งต้องเริ่มนิเทศในสิ่งใหม่หรือตั้งเป้าหมายใหม่ก็ต้องดำเนินการตั้งแต่เริ่มแรกอีก นั่นคือ วางแผนการทำงานให้มีความรู้ในสิ่งที่จะทำ หลังจากนั้นจึงลงมือปฏิบัติงานโดยมีการนิเทศควบคู่กันไปด้วย ขณะเดียวกันผู้บริหารก็ต้องสร้างขวัญและกำลังใจระหว่างการทำงานและหลังการทำงานผ่านไปแล้ว และในขั้นสุดท้ายก็ทำการประเมินผล ทำในลักษณะเช่นนี้จนกระทั่งบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ หากบรรลุผลแล้วต้องการจะหยุดก็ถือว่าการนิเทศสิ้นสุดลงแล้ว

การประเมินผลการนิเทศ

ขั้นประเมินผลเป็นขั้นตอนที่กลุ่มนิเทศจะต้องเตรียมการก่อนการนิเทศว่า จะใช้วิธีประเมินผลแบบใดให้เหมาะสมกับกิจกรรมนิเทศนั้น ๆ และทำการประเมินผลเมื่อเสร็จการนิเทศ ถ้าผลการนิเทศสนองหรือบรรลุต่อวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก็นับได้ว่าวิธีการนิเทศบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่ถ้ากรณีที่การนิเทศไม่สนองต่อวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ กลุ่มนิเทศจะต้องระดมสมองแสวงหาวิธีที่จะคาดว่าจะเป็นสนองต่อวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการวางแผนและการวางโครงการนิเทศ การศึกษาจุดประสงค์ของการประเมินผลก็เพื่อต้องการทราบว่าผลงานที่ปฏิบัติไปตามแผนหรือโครงการนั้นได้รับผลดีเพียงใด ตรงตามเป้าหมาย

ที่ต้องไว้หรือไม่ การดำเนินงานที่ดีย่อมเกิดการประเมินผลและติดตามผลอยู่เสมอ งานนิเทศ การศึกษาก็เช่นเดียวกัน การประเมินผลช่วยให้ผู้นิเทศได้ทราบในสิ่งต่อไปนี้

1. ผลงานที่ดำเนินไปเป็นระยะ ๆ นั้น ได้ผลดีหรือไม่มีปัญหาและข้อควรแก้ไขอย่างไร
2. งานที่ทำได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด และควรปรับปรุงอย่างไร
3. ผู้ร่วมงานมีศรัทธาในการทำงานมากน้อยเพียงใด ทั้งงานของคณะและรายบุคคล
4. วิธีการปฏิบัติงาน กำลังคน กำลังเงิน และวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น เหมาะสมแก่งานหรือไม่เพียงใด

5. งานที่กำลังปฏิบัติอยู่นั้นเป็นประโยชน์แก่ครูนักเรียนและของคณะมากน้อยเพียงใด ขั้นตอนในการประเมินการนิเทศ

การประเมินผลงานนิเทศ มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน ในการประเมินงานแต่ละอย่างนั้นย่อมมีจุดมุ่งหมายต่าง ๆ กัน เช่น การประเมินผลการสอนของครูเพื่อเลื่อนเงินเดือน หรือการประเมินผลงานในโรงเรียนจุดมุ่งหมายย่อมมีแตกต่างกัน เช่น ประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงแก้ไขประโยชน์เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีประโยชน์เพื่อการจัดสรรงาน

2. กำหนดหลักเกณฑ์ของการประเมินผลงาน ได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์ของการประเมินผลงาน ได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานเพื่อใช้ในการวินิจฉัยคุณค่าหรือราคาของผลงานว่ามีลักษณะอย่างไร มีการแจกแจงรายละเอียดไว้ให้เข้าใจ

3. กำหนดวิธีการและเครื่องมือสำหรับการวัดผล เป็นการนำเอาวิธีการและเครื่องมือทางการวัดมาใช้เพื่อช่วยเก็บและรวบรวมข้อมูล เป็นกรรมวิธีในการนำเอาผลงานมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานของงาน

4. การวินิจฉัยคุณค่าของข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้แล้ว หมายถึง การกำหนดคุณค่าของข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมมาได้ด้วยการกำหนดลงไปว่าดีปานกลางหรือต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างไร ซึ่งจะต้องอาศัยเกณฑ์มาตรฐานเป็นเครื่องประกอบการวินิจฉัยคุณค่าของข้อมูลต่าง ๆ เหล่านั้น

5. การสรุปผลของการประเมินผลงานทั้งหมด ได้แก่ การนำผลของการวินิจฉัยคุณค่าของข้อมูลต่าง ๆ มาสรุปเป็นผลของการประเมินผลงานทั้งหมดเป็นส่วนรวม เช่น การวินิจฉัยคุณค่าของผลงานทั้งหมดให้เห็นว่าก้าวหน้าอย่างไรหรือควรมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร

วิธีการประเมินการนิเทศภายในโรงเรียน

งานนิเทศจำเป็นจะต้องทำการประเมินนั้นมีอยู่หลาย ๆ ด้าน เช่น ตัวครู ตัวนักเรียน สภาพแวดล้อม โรงเรียน และแม้แต่ผู้ให้การนิเทศเองก็จำเป็นต้องทำการประเมิน เพื่อเป็นข้อมูล และเป็นแนวทางการวินิจฉัยการปรับปรุง กระบวนการเรียนการสอนต่อไป

1. การประเมินผลตัวนักเรียน การพิจารณาถึงประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศ การศึกษา อาจกระทำได้โดยวัดผลบางลักษณะเกี่ยวกับตัวนักเรียน เช่น การประเมินผล ความก้าวหน้า ของนักเรียน ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ว่ามีมากน้อยเพียงใด ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยผลของการประเมินตัวนักเรียนนี้ อาจช่วยบอกถึงความสำเร็จของการนิเทศ การศึกษาได้

2. การประเมินผลตัวครู ครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการเรียนการสอน ดังนั้น การประเมินผลในตัวครูจึงเป็นสิ่งจำเป็น การประเมินผลตัวครูผู้ให้การนิเทศไม่ใช่เพื่อวัตถุประสงค์ เกี่ยวกับการบริหาร แต่เป็นการปรับปรุงตัวครูและโดยผ่านทางตัวครู เพื่อนำไปยกระดับกระบวนการเรียนการสอน ในการประเมินตัวครูควรวัดความมีประสิทธิภาพดังกล่าว ซึ่งเป็นเรื่องซับซ้อน มาก เช่น ความคิดรวบยอดที่กว้างเกี่ยวกับคำว่า “การสอน” และ “ประสิทธิผล” งานต่าง ๆ มากมาย ที่ครูต้องทำและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ

3. การประเมินตัวผู้ให้การนิเทศในการประเมินผลงานนิเทศการศึกษา นอกจาก การประเมินผลจากตัวครูผู้สอนและตัวนักเรียนผู้รับการสอนแล้ว ยังควรที่จะได้ประเมิน ตัวศึกษานิเทศก์ ผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการพัฒนาการเรียนการสอน ด้วยการประเมินตัวผู้ให้ การนิเทศอาจกระทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ ผู้ในการนิเทศเป็นผู้ประเมินตนเองหรือให้หมู่คณะ ช่วยประเมินได้

4. การประเมินผลหลักสูตรและสิ่งแวดล้อมการประเมินผลหลักสูตรเป็นที่ยอมรับกันว่า หลักสูตรเป็นหัวใจของกระบวนการเรียนการสอน ประสิทธิภาพของโรงเรียน เกิดขึ้นมากน้อย เพียงใดหลักสูตรมีบทบาทที่สำคัญการพิจารณาว่าหลักสูตรนั้นดีหรือไม่เพียงใด อาจพิจารณาจาก หลักการพิจารณาหลักสูตรที่ดีได้ การประเมินสภาพแวดล้อม หมายถึง การประเมินเกี่ยวกับเรื่อง ที่อยู่ภายในบริเวณโรงเรียน

สรุปได้ว่า การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้า ของโครงการ ซึ่งจะต้องประเมินผลอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มโครงการ ระหว่างดำเนินงานและ หลังการดำเนินงาน ว่าผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด

สรุปได้ว่า การนิเทศภายใน โรงเรียน ผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้มีกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง มีการวางแผนการนิเทศ ประเมินผลการนิเทศ และส่งเสริมให้ครู นำผลการนิเทศไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและปรับปรุงพัฒนาสื่อ

4. ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้ระบุถึงแนวทางในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ไว้มาตรา 24(5) ว่าให้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกับสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ และมาตรา 30 ได้ระบุว่า ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตและพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

มาตรา 69 รัฐต้องจัดให้มีหน่วยงานกลางทำหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบายแผนส่งเสริม และประสานการวิจัยการพัฒนาและการใช้ รวมทั้งการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา เพื่อจะได้นำความรู้นี้ไปถ่ายทอดกับครูได้ ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา ดังนี้

1. ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 30 ได้กำหนดไว้ว่า ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา เพื่อจะได้นำความรู้นี้ไปถ่ายทอดกับครูได้ ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความรู้ ความสามารถของผู้บริหารที่เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา ดังนี้

นภาพร สิงห์หัต (2531, หน้า 74-75) ได้กล่าวถึงระเบียบวิธีวิจัยไว้ดังนี้

1. ความรู้ ความสามารถในระเบียบวิธีการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการวิจัย

- 1.2 การกำหนดปัญหาในการวิจัย
- 1.3 กำหนดวัตถุประสงค์หรือสมมติฐานในการวิจัย
- 1.4 ระบุตัวแปรที่สำคัญในการวิจัย
- 1.5 การเขียนเค้าโครงการวิจัย
- 1.6 การศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย

พิชัย แก้วสุวรรณ (2548, หน้า 38) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งประกอบด้วย ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัยความรู้ ความสามารถในการระเบียบวิธีวิจัย การออกแบบวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่าง การเลือกหรือพัฒนาเทคนิค เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล การอ่านและการเขียนรายงานการวิจัย

ประเภทการวิจัย

1. การวิจัยเชิงทดลอง เป็นการวิจัยที่ต้องจัดควบคุมตัวแปรอิสระ และสามารถสังเกตหรือวัดผลตัวแปรตามได้ เช่น การวิจัยเรื่อง ผลการสอนภาษาไทยกับเด็กเริ่มเรียนสองวิธี คือ การสอนเป็นคำและการสอนแบบผัน ผู้วิจัยต้องกำหนดวิธีสอนและจัดให้มีการทดลองสอนขึ้น หลังจากนั้นจึงวัดผลการทดลองเพื่อศึกษาดูความแตกต่าง ว่ามีมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

2. การวิจัยชนิดที่ตัวแปรเกิดขึ้นอยู่ก่อนแล้ว เป็นการวิจัยที่คล้ายกับการวิจัยเชิงทดลอง ต่างกันที่การวิจัยประเภทนี้ไม่สามารถจัดตัวแปรอิสระได้ กล่าวคือ เป็นการวิจัยที่เป็นตัวแปรอิสระเหล่านั้น แล้วพยายามย้อนไปตรวจสอบดูว่าผลที่เกิดขึ้นนั้น มีความสัมพันธ์กับตัวแปรใด ตัวอย่างเช่น มีครูบางคนสอนภาษาไทยโดยใช้วิธีสอนเป็นคำล้วน ๆ และมีบางคนเช่นเดียวกันสอนโดยวิธีผันล้วน ๆ อยู่ก่อนแล้ว ผู้วิจัยก็จะไปวัดผลและเก็บข้อมูลทีนั้นเลย โดยคาดว่าผลที่ได้นั้นเกิดการสอนทั้งสองวิธี เป็นต้น

3. การวิจัยเชิงพรรณนา เป็นการวิจัยเพื่อต้องการอธิบาย และตีความเกี่ยวกับสภาพการณ์ ความสัมพันธ์ ความเชื่อ ความคิดเห็น ฯลฯ การวิจัยเชิงพรรณนายังแบ่งออกได้เป็นหลายชนิด เช่น การศึกษาเฉพาะกรณี การสำรวจ การศึกษาพัฒนาการ การติดตามผล การศึกษาแนวโน้ม การศึกษาความสัมพันธ์

4. การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์เป็นการศึกษาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต เพื่อให้ได้คำตอบที่แน่ชัดว่าความจริงคืออะไร การวิจัยดังกล่าวข้างต้น ประกอบด้วย 1) ความเป็นมาของปัญหา 2) การศึกษาเอกสารหรือเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง 3) การเลือกวิธีการศึกษา 4) การเลือกและสร้างเครื่องมือและทดสอบเครื่องมือ 5) การเก็บข้อมูล 6) การประมวลผล 7) การวิเคราะห์ข้อมูล 8) การสรุปผลและข้อเสนอแนะ และ 9) การจัดทำรายงานเสนอผลการวิจัย

สรุปได้ว่า ระเบียบวิธีการวิจัยทางการศึกษา หมายถึง องค์ประกอบของการวิจัยที่ผู้วิจัย ต้องศึกษาและมีความรู้ถึงลำดับขั้นตอนในการทำวิจัย และประเภทการวิจัยที่ผู้วิจัยสามารถ เลือกทำวิจัยได้ตามปัญหาที่ตรงกับประเภทของการวิจัย

2. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

ประวิต เอราวรรณ์ (2542, หน้า 1-2) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า งานครูเกี่ยวกับการพัฒนา สติปัญญา ความสามารถที่หลากหลายของเด็กแต่ละคน ดังนั้น ครูจึงต้องอาศัยความรู้เฉพาะด้าน มีการเตรียมการและวางแผนที่ดีในการสอน และดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครบวงจร นอกจากนี้ ครูยังต้องศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อให้พฤติกรรมการสอน สอดคล้องกับกระบวนการที่สนใจในการเรียน การสอนที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน กล่าวคือ งานครูมิได้จำกัดอยู่เพียงงานสอน

บัญชา อึ้งสกุล (2537, หน้า 24-31) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การนำเอาการทำวิจัยนำหน้า การเรียนการสอนนั้น ผู้บริหารและครูผู้สอนจะต้องมองเห็น โครงสร้างหลักสูตรในรูประบบ คือ มองให้เห็นความสัมพันธ์ของภารกิจองค์ประกอบต่าง ๆ ในโครงสร้างระบบหลักสูตร ทั้งในด้าน ปัจจัย กระบวนการและผลผลิตให้ชัดเจน เพราะมีปัญหาที่เกิดขึ้นในโครงสร้างอาจเกิดปัญหา ที่ระดับปัจจัยหรือระดับกระบวนการหรือระบบผลิตรายการวิจัย จะเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหา คำตอบว่าได้เกิดปัญหาหรือข้อบกพร่องอะไรบ้างในโครงสร้างระบบหลักสูตรนั้น ๆ เพื่อนำไปสู่ การปรับปรุงคุณภาพการศึกษาต่อไป

Field (1997, pp. 192-193 อ้างถึงใน ลัทธศักดิ์ แพรสายทอง, 2548, หน้า 16) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการเป็นการศึกษาขนาดเล็ก (Small-scale) ที่ดำเนินการโดยครูในชั้นเรียน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูสะท้อนการปฏิบัติงานและเสริมพลังอำนาจให้กับครู

Foshay (1998, pp. 108-112 อ้างถึงใน ลัทธศักดิ์ แพรสายทอง, 2548, หน้า 16) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง การวิจัยที่ทำโดยครูโดยใช้ประโยชน์จากวิธีการวิจัยมาสำรวจตีความ และอธิบายความจริงที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

วิรัช วรรณรัตน์ (2537, หน้า 44-48 อ้างถึงใน พิชัย แก้วสุวรรณ, 2548, หน้า 12) ได้ให้ แนวคิดไว้ว่า การวิจัยในโรงเรียนเป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาภายใน โรงเรียน ทั้งด้านบริหารด้านการเรียนการสอน ด้านธุรการ ด้านการจัดงบประมาณบุคลากร อาคาร สถานที่ และด้านบริการวิชาการ เพื่อประโยชน์ต่อคุณภาพประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ขณะเดียวกันการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียน เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ทั้งในส่วนหลักสูตร วิธีการสอน การจัดกิจกรรม สื่อแบบฝึกหัด รวมทั้งการวัดผลประเมินผล เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการสอน และคุณภาพการเรียน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2539, หน้า 183-184 อ้างถึงใน ลัทธศักดิ์ แพรสายทอง, 2548, หน้า 14) ได้ให้แนวคิดว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนการสอนในห้องเรียน เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ทั้งในส่วนของหลักสูตรวิธีการสอน การจัดกิจกรรมสื่อแบบฝึก รวมทั้งการวัดผลประเมินผลเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนและคุณภาพการเรียน

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นหน้าที่ของครูโดยตรง เป็นภารกิจที่สำคัญยิ่ง เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเป็นทางการที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนของครูผู้สอนเอง เพื่อเป็นการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในส่วนของวิธีการสอน การจัดกิจกรรมแบบฝึกหัด สื่อและการวัดผลประเมินผล เพื่อให้เกิดประโยชน์อันสูงสุดแก่ผู้เรียน

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

ผู้บริหาร คือ บุคคลสำคัญในการส่งเสริมให้ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 หมวด 4 มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

นภาพร สิงห์ตัด (2531, หน้า 74-75) ได้กล่าวถึงสมรรถภาพทางการวิจัยที่จำเป็นสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย ประกอบด้วย
 - 1.1 มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาแสวงหาความรู้
 - 1.2 มีความรู้เกี่ยวกับการแสวงหาความรู้ด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์
 - 1.3 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของการวิจัย จุดมุ่งหมายการวิจัย

และลักษณะของการวิจัย คุณสมบัติและลักษณะนักวิจัยจรรยาบรรณนักวิจัย

2. ความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีการวิจัย ประกอบด้วย
 - 2.1 มีความรู้ ความสามารถอธิบายขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการวิจัย
 - 2.2 มีความรู้เกี่ยวกับการกำหนดปัญหาในการวิจัย
 - 2.3 สามารถกำหนดวัตถุประสงค์หรือสมมติฐานในการวิจัยได้
 - 2.4 ความสามารถระบุตัวแปรที่สำคัญในการวิจัย
 - 2.5 มีความรู้ความสามารถในการเขียนเค้าโครงการวิจัยได้
 - 2.6 มีความรู้ในแหล่งที่จะศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยได้

3. ความรู้ ความสามารถในการออกแบบวิจัย
 - 3.1 มีความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบการวิจัยประเภทต่าง ๆ
 - 3.2 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้การวิจัยขาดความเที่ยงตรง ภายในและความเที่ยงตรงภายนอก
 - 3.3 มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคในการควบคุมตัวแปร
 - 3.4 สามารถเลือกและออกแบบวิจัยได้เหมาะสมกับปัญหาที่จะวิจัย
4. ความรู้ ความสามารถในการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
 - 4.1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 4.2 มีความรู้ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบต่าง ๆ
 - 4.3 มีความสามารถในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้อย่างเหมาะสม
5. ความรู้ ความสามารถในการเลือกหรือพัฒนาเทคนิคและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 5.1 มีความรู้ในหลักการทั่วไปในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
 - 5.2 มีความรู้ความสามารถในการตรวจสอบและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยชนิดต่าง ๆ
 - 5.3 สามารถเลือกเครื่องมือชนิดต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับปัญหาการวิจัย
6. ความรู้ ความสามารถในการเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเหมาะสมกับปัญหาการวิจัย
 - 6.1 มีความรู้ในบทบาทของสถิติในการวิจัย
 - 6.2 มีความรู้ในข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 6.3 มีความสามารถในการเลือกใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล
7. ความรู้ ความสามารถในการอ่านและเขียนรายงานการวิจัย
 - 7.1 มีความรู้ ความสามารถในการอธิบายส่วนต่าง ๆ ของรายงานการวิจัยได้
 - 7.2 มีความสามารถเข้าใจความแตกต่างระหว่างเค้าโครงการวิจัย และการรายงานการวิจัย
 - 7.3 มีความรู้ ความสามารถในการเขียนเผยแพร่งานวิจัย
 - 7.4 มีความรู้ความสามารถในการอ่านรายงานการวิจัยทางการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 2-4) กล่าวว่า แนวทางในการพัฒนาและส่งเสริม การวิจัยในโรงเรียน โดยวิธีการอบรม ประชุม สัมมนาการติดตามให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง ชี้แนะทางการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 4-5) กล่าวว่า การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครู พัฒนาการเรียนการสอนเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ประสานงาน รวมถึงการจัดงบประมาณอย่างเหมาะสม โดยใช้หลักการนิเทศและระบบข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ และให้ความสำคัญต่อผลการวิจัย โดยมีการเผยแพร่ รวมถึงยกย่องเชิดชูครูผู้ทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 1-12) ได้กำหนดมาตรการ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนในด้านการสร้างบรรยากาศ ในการวิจัย การให้ความรู้ด้านการวิจัย การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการวิจัย การพัฒนาบุคลากร ทางการวิจัย การประสานสัมพันธ์ทางการทำวิจัย การจัดหางบประมาณในการทำวิจัย การเผยแพร่ผลการทำวิจัย การยกย่องชมเชยเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร

จิรพันธ์ ไตรทิพจรัส (2543, หน้า 68) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียน ในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่จะพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องส่งเสริมงบประมาณ ทรัพยากร วัสดุข้อมูลห้องสมุด ศูนย์วิชาการ การพัฒนาบุคลากรไปศึกษาดูงานเผยแพร่ผลงานวิจัยและการให้กำลังใจ

ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2544, หน้า 58) ได้กล่าวไว้ทำนองเดียวกันว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีหน้าที่เป็นผู้นำในการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความรู้ ระเบียบวิธีการวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ การเลือก กำหนดปัญหา การกำหนดตัวแปร การตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย การกำหนดประชากรและ กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดวิธีหรือนวัตกรรมที่ใช้ในการวิจัย การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผลการวิจัย การเขียนรายงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 17) ได้กล่าวถึงกิจกรรม ที่ผู้บริหารจะดำเนินการสนับสนุนครุนักวิจัยได้ ประกอบด้วย กิจกรรมสนับสนุน ดังนี้

1. จัดสรรโอกาสเรื่องการอบรมการพัฒนาตนเองในแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ
2. ส่งเสริมให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเครือข่ายครุนักวิจัย ทั้งในสถานศึกษาและ นอกสถานศึกษา
3. ส่งเสริมให้มีระบบนิเทศภายใน
4. จัดเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็น

วารกรณ์ มณีบางกา (2546, หน้า 32) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริมครูผู้สอนในการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การศึกษาต่อ การบรรยายและการสาธิต ฯลฯ

จากแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรง ที่ต้องกำหนดนโยบาย การวางแผนการอบรม ให้ความรู้ครู การศึกษาดูงานสร้างผู้วิจัย การยกย่องชมเชยและการเผยแพร่ งานวิจัย

พิชัย แก้วสุวรรณ (2548, หน้า 35) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนการส่งเสริม การวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน
2. สนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนของครูในด้านอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก
3. วางระบบกระตุ้น กำกับ ติดตามให้ความช่วยเหลือการทำวิจัยในชั้นเรียน
4. ส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มครูอาจารย์ ในโรงเรียนบริหาร ให้ครูมีเวลาประชุมเพื่อถกอภิปรายเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคน
5. ตั้งเคราะห์ผลการวิจัยของรายงานวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน
6. จัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกโรงเรียน
7. ยกย่องให้กำลังใจสิ่งตอบแทนเป็นแรงเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู
8. วางระบบฐานข้อมูลงานวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการพัฒนาครูให้มีความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ให้สามารถจัดทำวิจัยในชั้นเรียนให้ได้ โดยการให้คำแนะนำแก่ครู การอบรมสัมมนาทางวิชาการ การอบรมเชิงปฏิบัติการ เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การศึกษาดูงาน การบรรยายการติดตามอย่างต่อเนื่องและจัดให้มีที่ปรึกษาให้คำแนะนำ

4. ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก

ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนสื่อวัสดุและอุปกรณ์ อย่างพอเพียงให้แก่ครู ในการใช้เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยในชั้นเรียนดังกล่าวของหน่วยงาน และนักการศึกษา ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 33) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องจัดหาสื่อและ วัสดุอุปกรณ์ให้ครูทำการวิจัยอย่างพอเพียง

สุภางค์ จันทวานิช (2542, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลทำให้งานวิจัยเกิดผลสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมาใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียนไม่ต้องอาศัยคำอธิบายจากครูผู้สอน

จิรพันธ์ ไตรทิพจรัส (2543, หน้า 68) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ที่จะพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องส่งเสริมงบประมาณ ทรัพยากร วัสดุ ข้อมูล ห้องสมุด ศูนย์วิชาการ การพัฒนาบุคลากรไปศึกษาดูงาน เผยแพร่ผลงานวิจัยและการให้กำลังใจ

นงเยาว์ บัวทอง (2543, หน้า 60-62) กล่าวว่า iva เครื่องคำนวณเก็บเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ ตำราเอกสาร มีส่วนสนับสนุนให้งานวิจัยดำเนินไปอย่างคล่องตัว

วิไลวรรณ สมบูรณ์ (2543, หน้า 56) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการวิจัยในชั้นเรียน พบว่าครูมีความต้องการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย และการสร้างเครื่องมือวิจัย การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน การหาคุณภาพเครื่องมือต้องอาศัยแหล่งค้นคว้าตำราต่าง ๆ ตามห้องสมุดต่าง ๆ ห้องอาศัยที่ทำงานวิจัยต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เช่น เครื่องคำนวณ เครื่องคอมพิวเตอร์ ตลอดจนแหล่งบริการต่าง ๆ

5. สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย

สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย คือ การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลผลที่ได้จากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมมาได้เป็นการนำข้อมูลที่ได้ประมวลผลไว้นั้น มาหาค่าทางสถิติแล้วแปลงความหมายจากค่าสถิตินั้น ๆ เป็นข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อนำไปใช้ มักได้แก่ความถี่ (จำนวน) คะแนนการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง การวัดกระจาย การหาค่าสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ และการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของตัวแปร เป็นต้น กระบวนการขั้นนี้ผู้วิจัยจะต้องปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญทางสถิติ เพื่อให้ใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ได้ถูกต้องตามข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมมา ซึ่งผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวกให้ครูในโรงเรียน โดยการจัดหาผู้เชี่ยวชาญและโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้ในการประมวลผล จัดอบรมให้ครูมีความสามารถในการใช้โปรแกรมประมวลผลได้และการหาค่าสถิติ

สรุปได้ว่า สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย คือ การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้ประมวลผลไว้นั้นมาหาค่าทางสถิติ แล้วแปลงความหมายจากค่าสถิตินั้น ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล

สรุปได้ว่า ความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมครูให้วิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษามาให้คำปรึกษาแก่ครูในโรงเรียน โดยการจัดอบรม

จัดเอกสารตำราให้ครูได้ศึกษา จัดให้มีที่ปรึกษาในการให้คำแนะนำ และให้ความรู้ครูในเรื่องสถิติ
พื้นฐานในการวิจัยการใช้โปรแกรมทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ

ความหมายของประสิทธิผล

ได้มีผู้ให้คำนิยามความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้หลากหลายขึ้นอยู่กับ
ลักษณะองค์กร และมุมมองของนักวิชาการ แต่ส่วนมากจะมุ่งผลสำเร็จของงาน หรือการทำงาน
ให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผล ดังต่อไปนี้ (นพรัตน์ ชันธุ์พิมูล, 2556,
หน้า 31-72)

ภรณ์ กิรีติบุตรมหานนท์ (2529, หน้า 2) ได้เสนอแนวคิดของนักวิชาการในสาขาต่าง ๆ
ในมุมมองเรื่องประสิทธิผลของนักเศรษฐศาสตร์ ได้มองความหมายขององค์กร เป็นเรื่องเกี่ยวกับ
ผลกำไรหรือผลประโยชน์จากการลงทุน นักวิทยาศาสตร์ได้มองประสิทธิผลในแง่ของผลผลิตใหม่
ซึ่งอยู่ในรูปประสิทธิภาพ หรือปริมาณผลผลิตที่เป็นสินค้าและบริการ แต่นักสังคมสงเคราะห์
กลับให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะเห็นว่าส่วนใหญ่
เป็นการเน้นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สมพงศ์ เกษมสิน (2533, หน้า 55) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง
การพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงตามประสงค์ หรือความคาดหวังเป็นหลักในการนำ
เอาผลงานที่สำเร็จตามที่หวังไว้มาพิจารณาและความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนี้
อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพ

ธ สุนทรยุทธ (2534, หน้า 34) กล่าวถึงประสิทธิผล หมายถึง การทำงานที่บรรลุ
เป้าหมายที่วางไว้ และถือได้ว่าได้รับประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

ธงชัย สันติวงษ์ (2535, หน้า 3) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานที่ได้ผล
โดยสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540, หน้า 17) กล่าวถึงประสิทธิผลว่า หมายถึง การใช้ทรัพยากร
อย่างที่ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูง ซึ่งทำให้ประสบความสำเร็จต่อผลสัมฤทธิ์
ในวัตถุประสงค์ และในขณะเดียวกันก็ตอบสนองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (2546, หน้า 53) ได้บัญญัติ
ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

สถิต กองคำ (2542, หน้า 58) ให้ความหมายประสิทธิผลว่า หมายถึง ผลสำเร็จของ
การบริหารที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพพิจารณาถึงผลงานที่ได้รับ

เป็นการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลเร็ว โดยการนำเวลาเข้ามาพิจารณาการบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแน่นอน

ศุภชัย โอบำรุง (2545, หน้า 51) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานที่มุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด เพื่อประโยชน์สูงสุด

ความหมายของประสิทธิภาพขององค์การหรือโรงเรียน

ประสิทธิภาพขององค์การและโรงเรียน ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของไว้หลายท่านด้วยกัน คือ ความหมายของประสิทธิภาพของโรงเรียน

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 8) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนไม่น่าจะหมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียวหนึ่ง แต่ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

นรินทร์ หีบแก้ว (2545, หน้า 9) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพของโรงเรียนว่า หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการจัดทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นระบบ จนก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน

สัมฤทธิ์ หงส์ชูตา (2545, หน้า 48) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา เพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่แท้จริง ที่จะบูรณาการผสมผสาน คงสภาพองค์การให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานในองค์การหรือหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สมหวัง มังธานี (2547, หน้า 47) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวม

Hoy and Miskel (2001, p. 289) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญของสมาชิกโรงเรียนดี

Glickman (1991, p. 55 อ้างถึงใน สุภิลดา เต็มทอง, 2556) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพว่า โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐาน ที่ทดสอบ

Reid et al. (1988, p. 5) ได้สอบถามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ และครูใหญ่ ที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา พบว่า ครูบางคนให้ความหมายของประสิทธิผลของ โรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่สมาชิก

Hoy and Ferguson (1985, pp. 117-134) ได้ให้แนวคิดการพิจารณาว่า โรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพ อาจพิจารณาจากการที่ 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) มีการจัดสรร ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากระทบ ทั้งภายในและภายนอก 4) สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

สรุป ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง สภาพความสำเร็จในการบริหารจัดการพัฒนา สถานศึกษาให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

Steers (1977, p. 5) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์กร คือ ความสามารถ ขององค์กรในการได้มาและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด และมีคุณค่าให้เกิดประโยชน์มากที่สุดเท่าที่ จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามเป้าหมาย

Mott (1972, p. 188) ให้ความหมายประสิทธิภาพขององค์กรในแง่ของความสามารถ ในการผลิต ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการยืดหยุ่น

Seashore and Yuchtman (1967, pp. 377-395) ให้ความหมายประสิทธิภาพองค์กรว่า ความสามารถขององค์กรที่จะนำทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร

สรุป ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการผลิตหรือใช้ ทรัพยากรในการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จะเห็นว่า นักวิชาการและนักศึกษาได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพองค์กรได้ คล้ายคลึงกัน ซึ่งพอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จขององค์กร ในการที่จะบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ การที่สถานศึกษามีความสามารถ ในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิภาพของทั้งระบบ

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ประสิทธิภาพของงานบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการพัฒนางานวิชาการให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ทฤษฎีและแนวคิดในการประเมินประสิทธิผล

การศึกษาประสิทธิผลขององค์การที่สำคัญที่ทำกันอยู่ในขณะนี้ สามารถแยกออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ศึกษาในแง่การสร้างทฤษฎี และการศึกษาวิจัย

ประเภทแรก ซึ่งเป็นการศึกษาในแง่การสร้างทฤษฎี (Theoretical studies) นั้นเป็นการศึกษาซึ่งให้ความสามารถแก่แนวคิดประสิทธิผลขององค์การ จุดมุ่งหมายของทฤษฎี คือ เพื่อให้เป็นแนวทางในการวิจัยและปฏิบัติ ในขณะที่ผลการวิจัยจะช่วยปรับปรุงทฤษฎี การปฏิบัติในด้านการบริหารองค์การก็จะมีพื้นฐานที่มั่นคงยิ่งขึ้น หากตั้งอยู่บนทฤษฎี

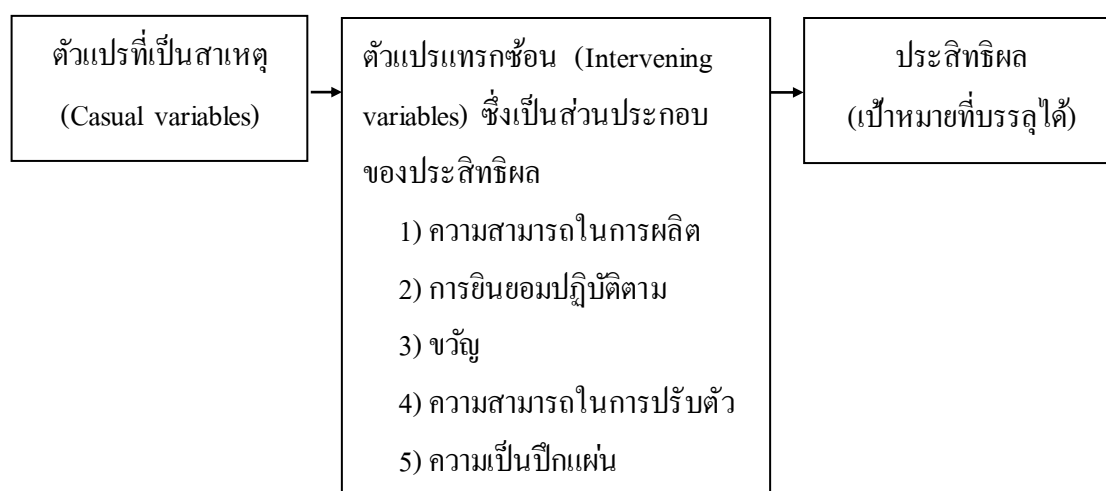
การศึกษาประเภทที่สอง คือ การศึกษาวิจัยหรือจากการสังเกตการณ์ปฏิบัติจริง (Empirical research) ซึ่งส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาส่วนประกอบของความมีประสิทธิภาพขององค์การและความสัมพันธ์ต่อกัน (Interrelationships) ระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้น ดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดของไพรซ์ (James L. Price)

Price (2000, pp. 28-29) ได้ทำการสำรวจการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การที่เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การที่ได้รับการตีพิมพ์มาแล้ว จำนวน 50 เรื่อง แนวคิดของไพรซ์เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การถูกจำกัดอยู่เพียงว่าเป็น “ความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมาย (Degree of goal achievement)” เท่านั้น การศึกษาวิจัยต่าง ๆ ที่ไพรซ์ทำการสำรวจนั้นครอบคลุมองค์การเกือบจะทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจ โรงพยาบาลโรจจิต ทัณฑสถาน มหาวิทยาลัย วิทยาลัย โรงพยาบาลและหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ ทั้งนี้ ไพรซ์ มุ่งที่จะเสนอเกณฑ์ที่จะใช้ประเมินประสิทธิผลขององค์การจากการเสนอดังกล่าว ไพรซ์ ก็พบว่าสิ่งที่เรียกว่า “ตัวแปรแทรกซ้อน” “Intervening variables” ซึ่งมีผลกระทบที่สำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลและการแบ่งส่วนงาน การติดต่อสื่อสารและขนาดองค์การ เป็นต้นว่า องค์การสององค์การมีความเหมือนกันทุกประการ การติดต่อสื่อสารและขนาดองค์การ เป็นต้นว่า องค์การสององค์การมีความเหมือนกันทุกประการ ในแง่ของอัตรากำลัง การติดต่อสื่อสารและขนาด แต่ปรากฏว่า ประสิทธิภาพขององค์การหนึ่งกลับมีมากกว่าองค์การหนึ่ง ดังนั้น การระบุให้ได้ว่าอะไรเป็นสาเหตุของความแตกต่างในประสิทธิผล ก็คือ การระบุถึงตัวแปรแทรกซ้อนนั่นเอง ซึ่งไพรซ์ พบว่า ตัวแปร ดังต่อไปนี้ คือ ตัวแปร แทรกซ้อน

- 1) ความสามารถในการผลิต (Productivity)
- 2) การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Conformity)
- 3) ขวัญ (Morale)
- 4) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptive ness)
- 5) ความเป็นปึกแผ่น (Institutionalization)

อย่างไรก็ตาม หากจะนำแนวคิดของ ไพรซ์ มาใส่รูปแบบของทฤษฎีระบบ ตามที่ Gibson, Invanvich, and Donnelly (1973, pp. 27-31) ได้กระทำก็จะสามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น ตามภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ตัวแปรแทรกซ้อน ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์กร (Gibson, Invanvich, & Donnelly, 1973, p. 27)

สำหรับความหมายของตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์กร พอสรุปได้ดังนี้

1) ความสามารถในการผลิต ในกรณีนี้ ไพรซ์ ให้ความหมายว่าหมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย ซึ่งเป็นความหมายของคำว่าประสิทธิภาพตามความเห็นของ Gibson, Invanvich, and Donnelly (1973, p. 27)

2) การยินยอมปฏิบัติตาม หมายถึง ความมากน้อยของการที่สมาชิกขององค์กรยอมรับบรรทัดฐาน (Norms) ขององค์กร

3) ขวัญ หมายถึง ความมากน้อยของแรงจูงใจ (Motives) ของสมาชิกแต่ละคนได้รับการสนองตอบ

4) ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์กรสามารถสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลง

5) ความเป็นปึกแผ่น หมายถึง ความมากน้อยของการที่การตัดสินใจเป็นที่ยอมรับในสภาพแวดล้อม ซึ่งในที่สุดแล้วก็จะจะเป็นเครื่องตัดสินความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว นั่นคือ “องค์กรจะคงอยู่ต่อไปตราบใดที่สภาพแวดล้อมยังยอมรับผลผลิต และการกระทำขององค์กรในการผลิตผลผลิตนั้น ๆ “

2. ทฤษฎีของแคปโลว์ (Theodore caplow's theory)

การกล่าวในเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติขององค์กรของ Caplow (1964, pp. 119-124) มุ่งที่จะสร้าง สิ่งที่เขาเรียกว่า “แบบจำลองเดี่ยวทางทฤษฎี (Single theoretical model)” ถึงแม้จะทำอย่างคร่าว ๆ (Rough) และไม่สมบูรณ์ (Incomplete) ซึ่งสามารถใช้ในการวิเคราะห์องค์กรทุกประเภทหรือทุกขนาด ไม่ว่าจะตั้งอยู่ในแหล่งที่มีวัฒนธรรมหรือประวัติศาสตร์อย่างไร และเพื่อนำไปสู่การคาดคะเนที่เป็นประโยชน์ให้กว้างขวางขึ้น แบบจำลองของแคปโลว์เสนอแนะว่า ประสิทธิภาพขององค์กร 2 องค์กร หรือองค์กรเดี่ยวในระยะเวลาที่แตกต่างกันสามารถเอามาเปรียบเทียบกันได้ และประเมินผลโดยวัดจากตัวแปร 4 ตัวด้วยกัน คือ

- 1) ความมั่นคง (Stability)
- 2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration)
- 3) ความสมัครใจ (Voluntarism)
- 4) ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement)

Caplow (1964, pp. 119-124) ได้อธิบายความหมายของตัวแปรแต่ละตัวไว้พอสรุปได้ดังนี้

1) ความมั่นคง: การวัดความมั่นคงขององค์กร หมายถึง การวัดความสามารถขององค์กรในการรักษา (Maintain) โครงสร้างขององค์กรไว้ ตัวแปรนี้สัมพันธ์โดยตรงกับปัจจัยด้านตัวป้อน (Input) และกระบวนการ (Process) ในทฤษฎีระบบการรักษาไว้ซึ่งสภาพและการพัฒนาโครงสร้าง รวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่งทรัพยากร (Acquiring resources) การใช้ตัวป้อน (Input) อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และการรักษาระเบียบกิจกรรมทั้งหมดนี้ มุ่งไปสู่การสร้างองค์กรซึ่งสามารถควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกองค์กรได้สำเร็จ

2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง การวัดความสามารถขององค์กรในการหลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างสมาชิกขององค์กร วิธีการเบื้องต้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวก็คือ การสื่อสาร (Communications) ซึ่งเพิ่มความมีสัมพันธต่อกัน (Interaction) ระหว่าง

สมาชิก แนวความคิดนี้เทียบได้กับแนวความคิดของ ไพร์ซ (Price) เกี่ยวกับการปฏิบัติตาม (Comformity) และได้รับการตีความไปในแง่ของทฤษฎีระบบเช่นเดียวกัน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นกิจกรรมสำคัญ ซึ่งสัมพันธ์กับทั้งการเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการปฏิบัติตาม

3) ความสนใจ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการจัดให้มีการจัดให้มีการปฏิบัติงานบุคคลที่ความปรารถนาของสมาชิกที่จะมีส่วนร่วมต่อไป แนวความคิดดังกล่าวคล้ายคลึงกันกับแนวความคิดด้านคำขวัญหรือความพึงพอใจ และเกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมในการสนองตอบความต้องการของพนักงาน

4) ความสำเร็จ หมายถึง ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์การ ซึ่งคล้ายคลึงกันกับคำว่าความสามารถในการผลิตและคำว่า การผลิตผลผลิต นอกจากนี้ ยังใกล้เคียงกัน แนวความคิดของไพร์ซ (Price) ว่าประสิทธิผล หมายถึง ความมากน้อยของการบรรลุถึงเป้าหมาย แต่แคปโลว์ (Caplow) เน้นว่าประสิทธิผลเน้นผลรวมของปัจจัยอย่างน้อย 4 ประการด้วยกัน ในขณะที่ไพร์ซเน้นประสิทธิผลในปัจจัยด้านเดียว คือ ผลผลิตอย่างไรก็ตาม แนวคิดที่ว่าประสิทธิผล ประกอบด้วยปัจจัยหลายประการนั้น สอดคล้องกับแนวความคิดในทฤษฎีระบบมากกว่า

3. แนวความคิดของซีชอร์ และยูชแมน (Seashore & Yuchman)

Seashore and Yuchman (1967, pp. 377-395) ใช้แนวคิดเรื่องระบบเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ โดยมีความคิดพื้นฐานว่า การให้ความหมายของประสิทธิผลจะต้องกระทำด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมในรูปของระบบเปิด (Open system model) โดยให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การในแง่ตำแหน่ง การต่อรอง (Bargaining position) ขององค์การ ซึ่งหมายถึง ความสามารถขององค์การในการได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายได้ และมีค่าจากสภาพแวดล้อม อีกนัยหนึ่งก็คือ ประเมินความสามารถขององค์การในฐานะที่เป็น “ระบบได้มาซึ่งทรัพยากร” (Resource-getting system) ซีชอร์ และยูชแมน (Seashore & Yuchman) จึงไม่ให้ความสำคัญแก่เป้าหมายขององค์การในการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยให้ความเห็นว่า เป้าหมายขององค์การที่สร้างขึ้นมาเพื่อเป็นหนทาง หรือกลยุทธ์ที่จะปรับสภาพองค์การให้อยู่ในตำแหน่งที่ต่อรองกับสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้นนั่นเอง เป้าหมาย (Goals) จึงมิใช่เกณฑ์ที่จะใช้วัดประสิทธิผลขององค์การได้

ดังนั้น การที่จะวัดประสิทธิผลขององค์การได้ชัดเจน ตามแนวคิดของซีชอร์และยูชแมน จึงต้องใช้การวัดเปรียบเทียบกันระหว่างองค์การในรูปของการแข่งขัน (Competition) ว่าองค์การที่ได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่าองค์การนั้นย่อมมีประสิทธิผลมากกว่าอีกองค์การหนึ่ง การประเมินเปรียบเทียบประสิทธิผลจะทำให้ชัดเจนที่สุด ในกรณีที่องค์การที่ถูกประเมินแข่งขันหรือแก่งแย่งกันโดยตรงเพื่อทรัพยากรอย่างเดียวกัน โดยองค์การที่ถูกนำมาวัดผลเปรียบเทียบ

ระหว่างองค์การที่มีกิจกรรมไม่เหมือนกันหรือองค์การที่ไม่อยู่ในภาวะที่มีการแข่งขันเพื่อแข่งขันทรัพยากรอย่างเดียวกัน

อย่างไรก็ตาม หากจะนำแนวคิดของซีซอร์ และยูชแมน (Seashore & Yuchman) ไปใช้ในการวัดเปรียบเทียบองค์การที่มีกิจกรรมเหมือนกันและแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรอย่างเดียวกัน ก็ควรพิจารณาเกณฑ์ที่จะใช้วัดความแตกต่างในด้านทรัพยากร (Resources) ซึ่งเสนอไว้ดังนี้

1) ความแลกเปลี่ยนได้ง่ายของทรัพยากร (Liquidity) ทรัพยากรบางอย่างสามารถใช้จ่ายแลกเปลี่ยนเป็นทรัพยากรอื่นได้ง่าย เช่น เงินและสินเชื่อ มีลักษณะใช้จ่ายแลกเปลี่ยนเป็นทรัพยากรอื่น ๆ ได้ง่าย แต่ในทางตรงกันข้ามทรัพยากรในรูปของขวัญกำลังใจสูง (High morale) ของพนักงานไม่สามารถใช้จ่ายแลกเปลี่ยนเป็นทรัพยากรอื่นนอกองค์การได้ ยกเว้น จะแปรสภาพทรัพยากรนี้ให้ไปสู่การบริการหรือผลผลิตก่อนนำไปแลกเปลี่ยนได้ บางองค์การมีลักษณะทรัพยากรในรูปที่ไม่สามารถแลกเปลี่ยนได้ง่าย (Non-liquid form)

2) เสถียรภาพ (Stability) ทรัพยากรบางอย่างมีลักษณะชั่วคราวไม่ยั่งยืนในแง่ที่ว่า จะถูกหามาและใช้ไปต่อเนื่องกัน โดยองค์การอยู่เสมอ ในขณะที่ทรัพยากรอื่นมีคุณสมบัติของการถูกเก็บสะสมเพิ่มพูนไว้ได้โดยไม่ต้องเสื่อมสลายไป องค์การซึ่งได้มาซึ่งทรัพยากรเสื่อมสภาพง่ายและไม่ได้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรนั้นภายในระยะเวลาที่สมควร ก็จะสูญเสียคุณค่าของทรัพยากรนั้น ตัวอย่างที่เห็นได้บ่อย ๆ ของความล้มเหลวในการใช้ทรัพยากรชั่วคราวนี้ คือ อัตราแลกเปลี่ยนงานสูงของเจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคนิคในโรงงานอุตสาหกรรมบางแห่ง ในทำนองเดียวกัน ในขณะที่เงินเป็นทรัพยากรที่มีความมั่นคงมาก และสามารถเก็บสะสมไว้ได้โดยไม่ต้องเสื่อมค่าอิทธิพลทางการเมืองก็เป็นทรัพยากรที่ไม่มั่นคงเป็นอย่างมาก

3) ความสามารถ (Relevance) ตามหลักการแล้ว ทรัพยากรทุกชนิดมีความเหมาะสมต่อองค์การทุกชนิด ในแง่ที่สามารถสร้างผลผลิตและแลกเปลี่ยนได้ แต่ข้อแตกต่างอยู่ที่ความมากน้อย (Degree) ของความเหมาะสมของทรัพยากร ดังนั้น องค์การที่มีประสิทธิผลจึงเป็นองค์การที่สามารถเตรียมความพร้อมจะรับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับทรัพยากร เพื่อรักษาไว้ซึ่งความสามารถในการต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีความเหมาะสมต่อไปได้

4) ความเป็นสากล (Universality) ทรัพยากรบางอย่างมีความเหมาะสมเป็นสากลสำหรับองค์การ นั่นคือ ทุกองค์การจำเป็นต้องใช้ เป็นต้นว่า 1) บุคลากร 2) สิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพในการปฏิบัติงานขององค์การ 3) เทคโนโลยีสำหรับการปฏิบัติกิจกรรม 4) ทรัพยากรที่แลกเปลี่ยนได้ง่าย เช่น เงิน ส่วนทรัพยากรที่ไม่เป็นสากล คือ ทรัพยากรซึ่งไม่มีการแข่งขัน

เพื่อแข่งชิงกันมีน้อย เพราะอาจจะเป็นทรัพยากรซึ่งไม่เหมาะสมกับองค์การหลายองค์การ หรือเป็นทรัพยากรซึ่งสามารถหาได้มาอย่างเพียงพอจากการแลกเปลี่ยนกันเองระหว่างองค์การ

5) ทรัพยากรทดแทน (Substitution) องค์การซึ่งผลผลิตคล้ายคลึงกัน ซึ่งแข่งขันกัน ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน อาจไม่จำเป็นต้องแข่งขันแย่งชิงทรัพยากรอย่างเดียวกันก็ได้ โดยอาจใช้ ทรัพยากรเท่าที่หน่วยงานมีพร้อมอยู่แล้ว ใช้เป็นประโยชน์แทนที่จะไปเสาะหาทรัพยากรซึ่งหายาก มาใช้อย่างเดียวกันกับคู่แข่ง ตัวอย่างเช่น กองทัพทหารป่าซึ่งใช้ทรัพยากรป่าทดแทน ก็อาจต่อสู้ ในระดับคู่อันหรืออาจได้ชัยชนะกองทัพ ซึ่งมีทรัพยากรพร้อมมุลกว่าได้ด้วย

4. แนวคิดของกรอส (Bertram M. Gross)

Gross (1972, pp. 302-310) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็นการสมดุลอย่างดีที่สุด (Optimum balance) ระหว่างกิจกรรมด้านการปรับตัว (Adaptation) และการรักษาสภาพ (Maintenance) ดังนั้น กิจกรรมขององค์การซึ่งเป็นเครื่องมือตัดสิน การปฏิบัติขององค์การว่า มีประสิทธิผลหรือไม่ จึงประกอบไปด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

- 1) การได้มาซึ่งทรัพยากร (Acquiring resources)
 - 2) การใช้ตัวป้อน (Input) อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต
 - 3) การผลิตผลผลิตในรูปแบบบริหารหรือสินค้า
 - 4) การปฏิบัติงานด้านเทคนิค (Technical) และด้านการบริการ (Administrative) อย่างมี เหตุผล
 - 5) การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม (Conforming to codes of behavior)
 - 6) การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและกลุ่ม
- กิจกรรมเหล่านี้แต่ละกิจกรรมมุ่งไปสู่การรักษาไว้ซึ่งปัจจัยในวงจรของตัวป้อนกระบวนการ และผลิตผล (Input-process-output cycle) และปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ดังนั้น จึงสามารถ วิเคราะห์รายละเอียดเพิ่มเติมบนพื้นฐานของทฤษฎีระบบได้ดังนี้

- 1) การได้มาซึ่งทรัพยากร เป็นขั้นตอนแรกของวงจรซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านตัวป้อน ซึ่ง Gross ระบุว่า ประกอบไปด้วย ทรัพยากรหลัก คือ คน เงินและเครื่องจักร สำหรับเงินนั้น เป็นปัจจัยที่ถูกใช้ในการซื้อวัตถุดิบเพื่อแปรสภาพให้เป็นผลผลิต แต่เนื่องจากเงินเป็นทรัพยากร ที่กว้างขวางสามารถใช้ซื้อหาหรือได้มาซึ่งคนและเครื่องจักร จึงควรพิจารณาวัตถุดิบ แยกออกเป็น จากตัวเงิน กิจกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรเหล่านี้กระทำผ่านหน่วยงาน ซึ่งมีความชำนาญเฉพาะ (Specialized) ในด้านการเงิน การจัดหา และการเจ้าหน้าที่
- 2) การใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต กิจกรรมนี้เป็นหัวใจของปัจจัย ด้านกระบวนการ (Process element) ถ้ามองในแง่ของทฤษฎีระบบ กล่าวคือ ตัวป้อน (Input) จะต้อง

ถูกผสมผสานเข้าด้วยกันในทางที่จะให้ได้มาซึ่งผลผลิตอย่างมากที่สุด (Maximum output) โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

3) การผลิตผลผลิตในรูปบริการหรือสินค้า หมายถึง กิจกรรมในด้านการผลิตผลผลิตในทฤษฎีระบบ ซึ่งประกอบไปด้วยแง่ต่าง ๆ คือ การกำหนดประเภทของผลผลิตที่เหมาะสมกับการรักษาปริมาณ การรักษาคุณภาพ และการกำหนดระยะเวลา (Scheduling) ในการไหลของผลผลิต (Product flow) ซึ่งแต่ละแง่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายในการทำงานขององค์กรนั่นเอง

4) การปฏิบัติงานด้านเทคนิคและด้านบริหารอย่างมีเหตุผล ซึ่งเครื่องทดสอบความมีเหตุผล ก็คือ หนทางที่ดีที่สุดถูกเลือกใช้เพื่อให้บริการเป้าหมายในแง่ของทฤษฎีระบบกิจกรรมนี้ครอบคลุมในทุกส่วนประกอบของระบบ รวมทั้งการปรับระบบให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมนอกระบบด้วยกิจกรรมนี้ รวมถึงการค้นคว้าวิจัย ตลอดจนความพยายามในการกระจายอำนาจมากขึ้นในทางบริหาร ซึ่งถือว่าเป็นเทคนิคการบริหารที่มีเหตุผลในการกระตุ้นประสิทธิภาพมากขึ้นในการได้มา ซึ่งทรัพยากรและการผลิต

5) การลงทุนให้กับองค์กร กิจกรรมนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานว่าองค์กรจะต้องจัดสรรทรัพยากรจากการผลิตปัจจุบันและลงทุนในการสร้างสมรรถนะในอนาคต วัตถุประสงค์ของการลงทุนดังกล่าวรวมถึงการขยาย (Expansion) การสับเปลี่ยน (Replacement) การอนุรักษ์ (Conservation) การพัฒนา (Development) ทรัพย์สิน (Assets) การตัดสินใจด้านการลงทุนจะต้องเกิดขึ้นเกี่ยวกับเครื่องจักร ที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรด้านคน โดยโครงการฝึกอบรม นอกจากนี้ กิจกรรมที่มุ่งไปในทางพัฒนาและสนับสนุนจากภายนอกองค์กร เพื่อปรับระบบองค์กรให้เข้ากันได้ก็เป็นการลงทุนอย่างหนึ่งเช่นกัน เช่น การได้มาซึ่งการสนับสนุนจากนักการเมืองก็เป็นอีกแง่หนึ่งของกิจกรรมด้านการลงทุน

6) การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างของบุคคลแต่ละกลุ่ม กิจกรรมนี้สะท้อนให้เห็นถึงทฤษฎีระบบโดยตรง โดยยอมรับว่ามีกลุ่ม (Interest groups) 3 กลุ่ม สนใจด้วยกันในองค์กร คือ กลุ่มพนักงาน กลุ่มลูกค้า และกลุ่มผู้ลงทุน ความสนใจของพนักงานได้รับการสนองตอบจากความมากน้อยของความสมหวังด้านคุณภาพและราคาของกิจการจัดให้ความสนใจของผู้ลงทุนได้รับการสนองเมื่อผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on investment) มากพอที่จะทำให้แน่ใจได้ว่าคงลงทุนต่อไปกับกิจการส่วนกลุ่มสนใจอื่น รวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ส่ง (Suppliers) และชุมชน ส่วนรวม ดังนั้น กิจกรรมนี้จึงสัมพันธ์กับส่วนประกอบทั้ง 3 ของระบบ คือ ตัวป้อนกระบวนการและผลผลิต รวมทั้งสัมพันธ์กันกับการปรับตัวของระบบเข้ากับสภาพแวดล้อมด้วย

7) การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม คำโครงของความเป็นระบบเป็น ความต่อเนื่องกัน (Connectedness) ขององค์การกับสภาพแวดล้อมภายนอก ความเกี่ยวเนื่องดังกล่าว เรียกร่องให้องค์การไม่เพียงแต่ทำประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพต่อสภาพแวดล้อม แต่การกระทำ ดังกล่าวต้องอยู่ในขอบเขตของกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ศีลธรรม ข้อห้ามและข้อกำหนดของ จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพหลักเกณฑ์ (Codes) เหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความหมายของสภาพแวดล้อมต่อพฤติกรรมที่ “ถูกต้อง” และ “ผิด” โดยองค์การจะต้องใช้ พฤติกรรมที่ถูกต้องในการแสวงหาทรัพยากรใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลิตผลผลิต และลงทุนในทรัพย์สิน

ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

Kreitner (1983 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544, หน้า 18) ได้จำแนกประสิทธิผลของ องค์การออกเป็น 3 ทักษะ

- 1) ทักษะของทฤษฎีดั้งเดิมที่เห็นว่าประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การดำเนินงาน ที่บรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ (Goal attainment model)
- 2) ทักษะเชิงทรัพยากรและระบบ (System-resource model) ที่เห็นว่า ประสิทธิผล ขององค์การ หมายถึง ระดับความสามารถขององค์การในการที่จะจัดหาทรัพยากรที่มีคุณค่า และขาดแคลนมาใช้ในระบบขององค์การได้
- 3) ทักษะคิดที่คำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การ (Satisfaction of stakeholders model)

Hoy and Miskel (2001) ได้จำแนกทัศนะคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การออกเป็น 3 ทักษะเช่นกัน โดยสองทักษะแรกสอดคล้องกับทัศนะของไครต์เนอร์ (Kreitner) ดังกล่าวข้างต้น แต่ได้บูรณาการทักษะแรกและ ทักษะที่สองเข้าด้วยกันเป็นทักษะที่สาม ที่เน้นทั้งการบรรลุเป้าหมาย และเน้นทั้งความสามารถในการจัดหาทรัพยากรมาใช้ในระบบเรียกว่า “Goal and system-resource model of effectiveness” โดยเห็นว่า ในทัศนะแรกนั้นมีข้อวิพากษ์วิจารณ์กันมาก เช่น 1) เป้าหมาย ขององค์การนั้นส่วนใหญ่ จะเป็นเป้าหมายของผู้บริหารมากกว่าของครู นักเรียน ผู้ปกครองหรือ บุคคลอื่น ๆ 2) เป้าหมายที่มีลักษณะขัดแย้งกันมักจะถูกมองข้าม เช่น เป้าหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย หรือความเป็นระเบียบวินัยและเป้าหมายที่เกี่ยวกับค่านิยมความไว้วางใจกัน เป็นต้น 3) เป้าหมาย ขององค์การมักจะคำนึงถึงการมีผลย้อนหลัง มีไว้เพื่อแสดงหลักฐานของการปฏิบัติงานของโรงเรียน หรือบุคลากรเท่านั้นมิได้มีไว้เพื่อบอกทิศทางขององค์การ 4) เป้าหมายขององค์การมีลักษณะพลวัต (Dynamic) แต่เป้าหมายที่กำหนดคงที่ (Static) ไม่แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์หรือพฤติกรรม ที่เปลี่ยนแปลง 5) เป้าหมายโดยรวมขององค์การ (Official goals) ที่กำหนดโดยกลุ่มผู้บริหาร

ระดับสูงขององค์กร บางเป้าหมายอาจไม่ได้รับการนำไปปฏิบัติส่วน ทัศนะที่สองก็มีข้อพิพาทษ์ วิจารณ์เช่นกัน เช่น การเน้นที่การจัดหาทรัพยากรมากเกินไป อาจจะทำให้เกิดความเสียหายต่อ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง หรือการให้ความสำคัญกับปัจจัยป้อนเข้า (Input) มากไปก็จะทำให้ความสำคัญ ของปัจจัยป้อนออก (Output) น้อยลงไป เป็นต้น ขณะเดียวกันต่างก็มีความเห็นพ้องกันว่าแท้ที่จริง แล้วทัศนะทรัพยากรเชิงระบบนั้น ก็คือทัศนะเกี่ยวกับ Operative goals ในทัศนะที่จะต้องมีการ จัดหาทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานเช่นกัน ซึ่งก็เป็นเหตุผลที่ ฮอย และมิสเกล ได้นำมา บูรณาการกันเป็นทัศนะที่สามดังที่กล่าวมาแล้วนั่นเอง

จากทัศนะ Goals and system-resource model of effectiveness ได้มีการพัฒนาชุดของ เกณฑ์การประเมินเพื่อให้มองเห็นประสิทธิผลขององค์กรขึ้นมาชุดหนึ่ง โดยให้การประเมินนั้น คำนึงถึงหลักการสำคัญสามประการ คือ 1) หลักการเรื่องเวลา (Time) ซึ่งความให้มีการประเมิน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 2) หลักการเรื่องความเป็นพหุขององค์ประกอบในการประเมิน (Plural constituencies) โดยในการประเมินประสิทธิผลนั้นให้ประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ที่หลากหลาย และ 3) หลักการเรื่องความเป็นพหุของเกณฑ์ (Plural criteria) โดยเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรนั้น ต้องคำนึงถึงความเป็นระบบ (System) ขององค์กร ดังนั้น การประเมินทั้งปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ และปัจจัยป้อนออก ดังภาพที่ 4

ปัจจัยป้อนเข้า	กระบวนการ	และปัจจัยป้อนออก
เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์
ความมีประสิทธิภาพ	ความมีประสิทธิภาพ	ความมีประสิทธิภาพ
ทรัพยากรการเงิน	ความโปร่งใสและวิสัยทัศน์	ความสำเร็จของงาน
สิ่งอำนวยความสะดวก	บรรยากาศขององค์กร	การเรียนรู้ของนักเรียน
ความพร้อมของนักเรียน	ระดับการจูงใจ	ความพึงพอใจในงาน
ศักยภาพของครู	การจัดโรงเรียน	ระดับการขาดงาน
ทรัพยากรและเทคโนโลยี	การจัดห้องเรียน	อัตราการลาออก
สารสนเทศสนับสนุน	คุณภาพหลักสูตร	คุณภาพการปฏิบัติ
นโยบายและมาตรฐาน	คุณภาพการสอน	
	เวลาในการเรียนรู้	
	คุณภาพภาวะผู้นำ	

ภาพที่ 4 เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนในเชิงระบบตามทัศนะของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 297)

องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากการที่ได้ศึกษาทัศนะและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนดังกล่าวข้างต้น กล่าวได้ว่า เป็นเรื่องยากที่จะได้นิยามได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วยเรื่องอะไรบ้าง เป็นเรื่องที่ต้องอาจมีการอภิปรายหรือถกเถียงกันไม่รู้จบ หากจะมองในทัศนะของผู้ปกครอง โรงเรียนที่มีประสิทธิผลก็อาจหมายถึง เด็กมีความสุขหรือไม่ เด็กได้คะแนนดีหรือไม่ โรงเรียนสะอาดดีหรือไม่ ครูเอาใจใส่เด็กดีหรือไม่ ที่โรงเรียนมีคนที่ดีชอบและเชื่อถือหรือไม่ หรือควรจะร่วมมือดีหรือไม่ เป็นต้น ในทัศนะของครูก็อาจมองว่า เด็กทุกคนที่ตนเองชอบหรือเชื่อถือหรือไม่ หรือควรจะร่วมมือดีหรือไม่ เป็นต้น ในทัศนะของครู ก็อาจมองว่าเป็นเด็กทุกคนได้เรียนรู้หรือไม่ ขณะที่ครูเอาใจใส่เด็กหรือมีความผูกพันกับภารกิจหน้าที่ดีหรือไม่ ผู้บริหารให้การสนับสนุนดีหรือไม่ และตนควรทำงานอยู่โรงเรียนนี้อีกต่อไปหรือไม่ เป็นต้น หรือในทัศนะของผู้บริหารอาจมองว่าโรงเรียนเป็นที่นิยมหรือไม่ โรงเรียนเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น เด็กมาโรงเรียนนี้กันหรือไม่ เรามีคณะครูที่ดีหรือไม่ ผู้ปกครอง มีการบ่นหรือตำหนิหรือไม่ เป็นต้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544, หน้า 21)

แต่อย่างไรก็ตาม ก็มีผู้พยายามจัดองค์ประกอบที่แสดงถึงประสิทธิผลของโรงเรียนไว้หลายท่านด้วยเช่นกัน ฮัลตัน (Halton) ได้เสนอองค์ประกอบที่แสดงถึงประสิทธิผลของโรงเรียนออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ โดยแต่ละกลุ่มมีองค์ประกอบย่อยออกไปอีก ดังนี้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544, หน้า 22)

1. องค์ประกอบด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกันของบุคคล ประกอบด้วย การมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การมีค่านิยม มีความเชื่อร่วมกันและการมีภาวะผู้นำทางด้านการเรียนการสอน
2. องค์ประกอบด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและความรับผิดชอบของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การยอมรับและมีสิ่งจูงใจพฤติกรรมในทางบวกของนักเรียน และการได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง
3. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ประกอบเน้นการเรียนการสอนและหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร คาดหวังในความสำเร็จสูง และติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

Hoy and Miskel (2001, p. 301) ได้กล่าวถึงผลงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน โดย Edmonds (1979) Smith and Purkey (1983) และ Scheerens & Boskey (1997 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544, หน้า 25) สรุปให้เห็นถึงผลงานวิจัยของแต่ละคนว่า

Edmonds (1979) ได้ให้ความสำคัญขององค์ประกอบที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนเรื่อง

1. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำผู้โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน
2. เน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานของนักเรียน
3. ตั้งความหวังในความสำเร็ของนักเรียนไว้ในระดับสูง
4. มีการประเมินผลนักเรียนอย่างมีระบบและสม่ำเสมอ
5. มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

Smith and Purkey (1983) ได้ให้ความสำคัญกับเรื่อง

1. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางด้านการเรียนการสอน
2. มีหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายและได้รับการวางแผนไว้อย่างดี
3. มีเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจนและมีความคาดหวังสูง
4. มีการทำงานตรงตามเวลา
5. สำนึกถึงความสำคัญของการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ
6. มีบรรยากาศที่เป็นระเบียบเรียบร้อย
7. มีสำนึกความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
8. มีการพัฒนาบุคลากร
9. ส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงกับบุคลากร
10. มีระบบการวางแผนแบบมีส่วนร่วม
11. มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ
12. ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม
13. การได้รับการสนับสนุนโดยตรง

ในขณะที่ Scheerens & Boskey (1997 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544) ให้ความสำคัญ

กับเรื่อง

1. การมุ่งเน้นความสำเร็จ
2. ความมีภาวะผู้นำทางการศึกษา
3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร
4. หลักสูตรที่มีคุณภาพและเปิดโอกาสในการเรียนรู้
5. บรรยากาศในการเรียน
6. บรรยากาศห้องเรียน
7. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
8. การประเมินผลที่ดีเวลาเพื่อการเรียนรู้เหมาะสม
9. การเตรียมการสอน

10. ส่งเสริมการเรียนรู้แบบอิสระ
11. รูปแบบการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลง
12. ข้อมูลย้อนกลับและการกระตุ้นใจ

Woode and Orlik (1994 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2544, หน้า 25) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนว่ามีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถาบันที่มี พลวัต ดังนั้น เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนในวันนี้กับพรุ่งนี้อาจไม่เหมือนกัน อย่างไรก็ตาม มีคำถามที่สามารถนำไปใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนได้อย่างกว้าง ๆ ดังนี้

1. โรงเรียนมีคุณภาพในทุกด้านหรือไม่
2. โรงเรียนมีคุณภาพต่อนักเรียนทุกคนหรือนักเรียนทุกกลุ่มหรือไม่
3. โรงเรียนมีคุณภาพดีกว่าที่อื่น ๆ หรือไม่ในเรื่องการเรียนการสอน
4. โรงเรียนได้มีการปรับปรุงความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

กันอย่างไร

การบริหารวิชาการของโรงเรียน

ความหมายของงานวิชาการ

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “งานวิชาการ” ไว้หลายแนวคิด ดังนี้

กัญญา สาธร (2526, หน้า 2) ให้ความหมายว่า งานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรม ทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ

ชลิต พุทธิรักษา (2531, หน้า 2) ได้ให้ความหมายว่า งานวิชาการ หมายถึง กิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นในเรื่องหลักสูตร การจัดโปรแกรมการเรียน การสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด

บันลือ พุกกะวัน (2531, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า งานวิชาการ คือ การเรียน การสอน การค้นคว้าวิจัยเป็นงานหลักที่นิสิตนักศึกษาและอาจารย์พึงดำเนินด้วยความกระตือรือร้น เพื่อความรู้ ความสามารถที่จะรับใช้สังคมอย่างบริบูรณ์

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539, หน้า 4) ให้ความหมายว่า งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียน จะต้องให้ความสนใจและตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ รู้จักปรับปรุงตนเองให้รู้และเข้าใจงานวิชาการ สามารถเป็นผู้นำครูด้านงาน วิชาการได้

รุจิร ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 56) ให้ความหมายของการบริหาร วิชาการว่า หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง การพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2546, หน้า 99) ให้ความหมายของการบริหารวิชาการว่า หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างใน โรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการศึกษานักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน โดยมุ่งหวังที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามวุฒิภาวะ ศักยภาพและความสามารถของตนเอง และเป็นไปตามคุณลักษณะ และเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของงานวิชาการ

งานวิชาการในโรงเรียนเป็นงานหลักที่โรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญ ไม่ว่ายุคใดสมัยใด หน่วยงานและนักวิชาการได้ให้เหตุผลและชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการ ดังจะเห็นได้จาก การที่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539, หน้า 18) ได้จัดให้มีการประชุม ระดมความคิดเห็นเรื่อง บทบาทหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่จัดขึ้นระหว่างวันที่ 17-18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2527 ณ ห้องประชุมสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สรุปผล การประชุมได้ว่า งานวิชาการมีความสำคัญเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ อภิรมย์ ณ นคร (2517, หน้า 36), ชะลอ มงคลการุณย์ (2530, หน้า 18) และบุญเลิศ แสนศักดิ์ (2535, หน้า 24) ต่างก็เห็นว่า งานวิชาการเป็นงานสำคัญที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานวิชาการเป็นหัวใจ ที่สำคัญ หรือเป็นหัวใจของโรงเรียน ซึ่งเป็นงานที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาหรือคุณภาพการศึกษา ส่วนงานด้านอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้ชีวิตสถาบันดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น โรงเรียนจะดีหรือเลวขึ้นอยู่กับงานวิชาการของโรงเรียน (พนัส หันนาคินทร์, 2524, หน้า 23) นอกจากนี้ สุธีระ ทานตวนิช (2521, หน้า 16) และสนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์ (2524, หน้า 26) ยังได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการนับเป็นงานหลักของโรงเรียน เพราะโรงเรียนตั้งขึ้นมา เพื่อเป็นแหล่งที่ให้ความรู้แก่นักเรียน หน้าที่หลักของโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอนหรืองานวิชาการ ส่วนงานธุรการ งานบุคลากร งานอาคารสถานที่ งานกิจการนักเรียน งานความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นงานที่สนับสนุนให้งานวิชาการได้ดำเนินไป ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด นอกจากนี้ Miller (1995, p. 28) ยังได้เน้นถึงความสำคัญของงาน วิชาการว่า “งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน” เนื่องจากงานวิชาการมีความสำคัญ ดังนั้น

ในการบริหารโรงเรียนผู้บริหารจึงต้องใช้เวลาในการบริหารวิชาการมากกว่างานอื่น ประกอบกับการที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528) ได้จัดการประชุมระดมความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครู ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ได้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้เวลาในการบริหารงานวิชาเฉลี่ยสัปดาห์ละ 12-13 ชั่วโมง หรือประมาณร้อยละ 35 ของเวลาทั้งหมด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการที่ผู้บริหารต้องใช้เวลาให้มากกว่างานอื่น ๆ ของโรงเรียน นอกจากนี้แล้ว ผอ. โกจารย์ศรี (2544 อ้างถึงใน พิชัยแก้วสุวรรณ, 2548) ได้วิเคราะห์และชี้ให้เห็นความสำคัญของงาน วิชาการว่า หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาไทย ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542 คือ หมวดที่ 4 ที่ว่าด้วยเรื่อง “แนวการจัดการศึกษา” ส่วนหมวดอื่น ๆ อันได้แก่ หมวด 1 บททั่วไป ที่กล่าวถึงความมุ่งหมายและหลักการ หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา หมวด 3 ระบบการศึกษา หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา หมวด 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาและหมวดที่ 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา คือ สารสำคัญที่จะเข้ามาสนับสนุนมุ่งสู่แนวทางการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 20) นั้นแสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ในหมวด 4 มาตรา 22 ที่กล่าวถึงการจัดการศึกษาต้องถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ นั้นหมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนจากหลักการนำสู่การปฏิบัติที่เป็นจริงได้

นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2550 กระทรวงศึกษาธิการ (2550 ก, หน้า 18) มีเจตนารมณ์กำหนดให้เป็นปีแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน ที่กระทรวงศึกษาธิการมุ่งที่จะสร้างและพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะด้านการอ่าน การใช้ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ที่เป็นประตูสู่ความสำเร็จในการเรียนรู้วิชาอื่น ๆ ควบคู่ไปกับการวางรากฐานและบ่มเพาะความเป็นคนดี มีคุณธรรม โดยความร่วมมือผืนีกกำลังกันที่ผลักดันขับเคลื่อนพัฒนาและเพิ่มพูนวิธีการรณรงค์ ถ่ายทอด สื่อสารระหว่างผู้บริหาร ครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมทุกภาคส่วนที่จะให้วิธีการต่าง ๆ เพื่อความสมบูรณ์ของการจัดการเรียนการสอนให้กับเด็กและเยาวชน นั้นแสดงให้เห็นว่ากระทรวงศึกษาหวังที่จะพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งก็คือ งานวิชาการนั่นเองและในปี พ.ศ. 2550 กระทรวงศึกษาธิการ (2550 ก, หน้า 24) ก็มีนโยบายกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา ประกอบด้วย งานวิชาการงานงบประมาณงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป โดยกล่าวถึงและให้ความสำคัญกับงานวิชาการในลำดับต้น

นอกจากนี้ จากการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ ก็ให้ความสำคัญในการติดตามด้านคุณภาพ การศึกษา และการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนในกลุ่มสาระต่าง ๆ ทั้งภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 30) ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน งานวิชาการ หรืองานที่เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนจึงเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาในโรงเรียน ที่จะทำให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติตรงตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 กล่าวคือ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ก, หน้า 2)

การบริหารงานวิชาการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 โดยการกระจายอำนาจของกระทรวงศึกษาธิการ มุ่งเน้นให้สถานศึกษา มีการบริหารงานวิชาการอย่างมีอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น ได้มาตรฐานมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประกันคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินหน่วยงานจากภายนอก ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องมีการศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและ ประสิทธิภาพ ทั้งนี้ให้สถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ข, หน้า 33-38) ซึ่งหน่วยงานทางการศึกษาจำเป็นต้องกำหนดภารกิจและขอบข่ายงานด้านวิชาการในสถานศึกษา ซึ่ง พนัส หันนาคินทร์ (2529, หน้า 62) กล่าวว่า หน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนทางด้านวิชาการ คือ งานด้านเกี่ยวกับครู ได้แก่ การจัดครูมาสอน การมอบหมายงานให้ครูตามความเหมาะสม การสร้างขวัญกำลังใจ การพัฒนาตัวครู การนิเทศ การพิจารณาความดี ความชอบงานด้านเกี่ยวกับตัวนักเรียน ได้แก่ การแบ่งกลุ่มนักเรียน การส่งเสริมนักเรียนทางด้านวิชาการ การบริการต่าง ๆ การสอนซ่อมเสริม และการติดต่อกับผู้ปกครอง งานด้านการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ จัดหาเจ้าหน้าที่เพื่อบริการให้แก่ครู การสร้างมาตรฐานการเก็บรักษาและนำไปใช้ให้เกิดผลและอื่น ๆ เป็นต้น งานด้านเกี่ยวกับบุคลากรด้านการสอน เช่น การทำทะเบียนประวัติและระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับครู ซึ่งสถานศึกษาควรมีการจัดกระทำงานเหล่านี้ให้ครอบคลุมสอดคล้องกับนิพนธ์ กินาวงศ์ (2544, หน้า 65) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษา หน้าที่ของโรงเรียน คือ การให้ความรู้ทางวิชาการแก่นักเรียนเป็นสำคัญงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาการ

ที่สำคัญ คือ งานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน งานด้านปรับปรุงการเรียนการสอน งานด้านการวัดผลประเมินผล ซึ่งภารกิจในงานวิชาการนั้น สถานศึกษาต้องสามารถที่จะปฏิบัติให้ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ส่งผลต่อนักเรียนซึ่งเป็นผลผลิตของสถานศึกษาโดยตรง ด้วยเหตุที่มีภารกิจหลักของการบริหารงานวิชาการดังกล่าวข้างต้น สถานศึกษาจึงต้องพยายามดำเนินงานให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่คาดหวังไว้ โดยการดำเนินงานให้ได้ผลนั้น ต้องอาศัยกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ ยืดรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีบทบาทในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาร่วมกัน โดยกระบวนการที่สำคัญ ประกอบด้วย กระบวนการบริหาร 4 ส่วน คือ การวางแผนพัฒนาการนำไปปฏิบัติ การประเมินผลการปฏิบัติ และการปรับปรุงพัฒนางาน (กมล ภูประเสริฐ, 2544, หน้า 7-8) สอดคล้องกับแนวคิดของวรภัทร์ ภูเจริญ (2541, หน้า 26-28) ที่กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานวิชาการตามแนวปฏิรูปการศึกษา การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน การวางแผนพัฒนาหรือ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นการวางแผนที่มีพื้นฐานมาจากสภาพที่เป็น ปัญหาหรือความต้องการที่จะพัฒนางานการนำไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ในขั้นตอนนี้ และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินงานสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ในที่นี้ผู้วิจัย ได้ให้ความสำคัญของงาน วิชาการไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษา จะพิจารณาได้จากงานวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดหาโปรแกรม การศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น

ขอบข่าย/ ภารกิจงานวิชาการ

ขอบข่าย/ ภารกิจ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

กรมวิชาการ (2545) หลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพจะต้องเกิดความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา รวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องนอกสถานศึกษา เพื่อระดมความคิดเห็นมาใช้ในการกำหนดหลักสูตร และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งเปลี่ยนไปตามธรรมชาติของการศึกษาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีข้อควรคำนึง 2 ประการ คือ

1. หลักสูตรสถานศึกษาจะต้องเชื่อมโยงกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ซึ่งเป็นกรอบสำคัญของการจัดการศึกษาสำหรับสถานศึกษาทั่วประเทศ ส่วนสำคัญที่ต้องยึดถือ มาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ และมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ซึ่งมาตรฐานดังกล่าวเป็นคุณภาพที่เกิดกับผู้เรียนทั้งประเทศ หลักจากที่จบการศึกษาแต่ละช่วงชั้น หรือจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. หลักสูตรสถานศึกษา จะต้องพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ซึ่งจะเป็นส่วนที่เพิ่มเติมจากข้อ 1 หลักสูตรจะต้องตอบสนองต่อความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคลเป็นการช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาถึงขีดสูงสุด สถานศึกษาสามารถออกแบบหลักสูตรของตนเองได้อย่างอิสระ โดยยึดนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลักวิชาการ ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา มีความถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น และมีความเป็นไปได้ก่อนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น

2.1 การสร้างความตระหนักให้ผู้เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญและยอมรับ

2.2 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจหลักสูตร การใช้หลักสูตรและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2.3 การแต่งตั้งคณะกรรมการของสถานศึกษาคณะต่าง ๆ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการและตามความจำเป็นของสถานศึกษา

2.4 การจัดทำระบบสารสนเทศใช้ในการจัดการศึกษา

2.5 การจัดแผนพัฒนาคุณภาพ

กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

มีข้อเสนอแนะเป็นแนวทางการจัดทำ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2. การจัดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

3. การจัดทำสาระของหลักสูตร

4. การออกแบบการเรียนรู้

5. การออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

6. การกำหนดรูปแบบ วิธีการและเกณฑ์การตัดสิน การวัดประเมินผลและเอกสาร

หลักฐานการศึกษา

7. การพัฒนาระบบการส่งเสริมสนับสนุน

8. การเรียบเรียงเป็นหลักสูตรสถานศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สาระแกนกลาง ของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น
 2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 3. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียว และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- การจัดการเรียนการสอน
- กรมวิชาการ (2545) การเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ มีกระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ผู้สอนต้องคำนึงถึงพัฒนาการทางด้านร่างกาย และสติปัญญา วิธีการเรียนรู้ ความสนใจ และความสามารถของผู้เรียนเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้น ควรใช้รูปแบบ/ วิธีการที่หลากหลาย เน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริงการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้แบบบูรณาการ การใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ การเรียนรู้คู่คุณธรรม ทั้งนี้ต้องพยายามนำกระบวนการ การจัดการกระบวนการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม กระบวนการคิดและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ไปสอดแทรกในทางการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เนื้อหาและกระบวนการต่าง ๆ ข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวม การบูรณาการเป็นการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยนำกระบวนการเรียนรู้จากกลุ่มสาระเดียวกันหรือต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้มาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ โดยมีแนวทางการจัดการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้น มีดังนี้

ช่วงชั้นที่ 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 การจัดการเรียนรู้ต้องสนองต่อความสนใจของผู้เรียน โดยคำนึงถึงหลักจิตวิทยาพัฒนาการ และจิตวิทยาการเรียนรู้ ทั้งนี้ในแต่ละคาบเวลาเรียนนั้นไม่ควรใช้เวลานานเกินความสนใจของผู้เรียน สถานศึกษาต้องจัดการเรียนรู้ให้ครบทุกกลุ่มสาระในลักษณะบูรณาการที่มีภาษาไทย และคณิตศาสตร์เป็นหลัก เน้นการเรียนรู้ตามสภาพจริง มีความสนุกสนาน ได้ปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาความเป็นมนุษย์ ทักษะพื้นฐานการติดต่อสื่อสารในการคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์ และพัฒนาลักษณะนิสัยและสุนทรียภาพช่วงชั้นที่ 2 ชั้นประถม

ศึกษาปีที่ 4-6 การจัดการเรียนรู้มีลักษณะคล้ายกับช่วงชั้นที่ 1 แต่จะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนในสิ่งที่ตนสนใจ มุ่งเน้นทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม การสอนแบบบูรณาการ โครงการ การใช้หัวเรื่องในการจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการคิด การค้นคว้าแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ด้วยตนเอง สามารถสร้างสรรค์ผลงาน แล้วนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น ช่วงชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 การจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีหลักการทฤษฎีที่ยาก ซับซ้อน อาจจัดแยกเฉพาะ และควรเน้นการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานมากขึ้น เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนเกิดความคิด ความเข้าใจ และรู้จักตนเอง ในด้านความสามารถ ความถนัดเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพ สถานศึกษาต้องจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เหมาะสมช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 การจัดการเรียนรู้เริ่มเน้นเข้าสู่เฉพาะทางมากขึ้น มุ่งเน้นความสามารถ ความคิดระดับสูง ความถนัด และความต้องการของผู้เรียน ทั้งในด้านอาชีพการศึกษาเฉพาะทาง ตลอดจนการศึกษาต่อสำหรับการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ยืดหยุ่นวิธีการจัดการเรียนรู้ได้ตามความเหมาะสมกับผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการของท้องถิ่น

แนวทางการปฏิบัติ

1. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 2. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ ประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้ โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือ เครื่องมือ ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม
 3. จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนหรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม
 4. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม
3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
- กรมวิชาการ (2545) ตามกรอบหลักสูตรแกนกลางหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ที่สถานศึกษาจะนำไปจัดทำเป็นหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อใช้ในการจัดการเรียน

การสอนสำหรับแต่ละสถานศึกษานั้น มีข้อกำหนดที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน ดังนี้

1. ดำเนินการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียน ได้แก่ การประเมินผลการเรียนรู้และ พัฒนาการของผู้เรียนระหว่างเรียน เพื่อหาคำตอบว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าด้านความรู้ทักษะ กระบวนการและค่านิยมอันพึงประสงค์ จากการร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน หรือกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียนต่าง ๆ หรือไม่เพียงไร ซึ่งจะสะท้อนความสำเร็จในการเรียนของผู้เรียนและ ประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษาของผู้สอน เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องของทุกฝ่ายทั้งผู้เรียน ผู้สอน สถานศึกษาและ ผู้ปกครองนำไปพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุการเรียนรู้ที่คาดหวัง ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ และใช้สำหรับตัดสินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน

2. ดำเนินการประเมินผลระดับสถานศึกษา ได้แก่ การประเมินผลการเรียนและ พัฒนาการของผู้เรียนปลายปีหรือปลายภาค และเมื่อสิ้นสุดช่วงชั้นเพื่อนำผลไปใช้เป็นข้อมูล ในการปรับปรุงผู้เรียนให้มีคุณภาพตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น รวมทั้งนำผลการประเมิน ไปใช้พิจารณาตัดสินผลการเรียนรายวิชา และตัดสินการเลื่อนช่วงชั้น

3. ดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ได้แก่ การประเมินคุณภาพ ทางการศึกษาของผู้เรียนทุกคนในปีสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้น คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถม ศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในระดับชาติ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ จะกำหนดให้มีการประเมินในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ตามความจำเป็นในรายปีไป ข้อมูลจาก การประเมินจะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและ คุณภาพการศึกษาของชาติได้ สถานศึกษาจะต้องจัดให้ผู้เรียนได้เข้ารับการประเมินผลระดับชาติ และกระตุ้นให้ผู้เรียน ได้แสดงความสามารถในการประเมินอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูล คุณภาพทางการศึกษาที่แท้จริงของผู้เรียน ของสถานศึกษาและของประเทศชาติ

4. ดำเนินการตัดสินผลการเรียนให้ผู้เรียนผ่านช่วงชั้น และจะหลักสูตรการศึกษา ชั้นพื้นฐาน ดังนี้

4.1 ตัดสินให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผ่านช่วงชั้นที่ 1 และให้ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผ่านช่วงชั้นที่ 2

4.2 ตัดสินให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จบการศึกษาภาคบังคับ

4.3 ตัดสินให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 จบการศึกษาภาคบังคับ

5. ดำเนินการจัดทำเอกสารหลักฐานทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการ ดำเนินงานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน และเป็นเอกสารหลักฐานทางการศึกษา

6. ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียน ซึ่งได้ศึกษามาจากต่างรูปแบบการศึกษา หรือต่างสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นผลการเรียนตามหลักสูตรของสถานศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่

แนวทางปฏิบัติ

1. กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. เสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการปฏิบัติ และผลงาน
4. จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
5. พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กรมวิชาการ (2545) การวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ทั้งการนำกระบวนการวิจัยและผลการวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยเฉพาะการปฏิรูปการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัยนั้น เป็นแนวทางหนึ่งที่ผู้สอนและผู้บริหารสามารถนำไปปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาของไทย ได้ให้ความสำคัญกับการวิจัยและกำหนดไว้หลายมาตราที่ชี้ให้เห็นว่า การวิจัยเป็นกระบวนการที่ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกที่นำไปสู่สังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ กล่าวคือ มาตรา 24(5) ระบุให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถใช้การวิจัยเพื่อศึกษาเรื่องที่สนใจและต้องการหาความรู้ใหม่หรือต้องการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น การวิจัยจึงสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้กระบวนการคิด การจัดการหาเหตุผลในการตอบปัญหาและรู้จักประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามาตรา 30 ระบุให้ผู้สอนทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน ผู้สอนนอกจากจัดกระบวนการเรียนการสอนแล้วยังใช้การวิจัยเพื่อพัฒนาในสิ่งที่ปัญหาหรือต้องการพัฒนาควบคู่กัน ไปอย่างต่อเนื่อง โดยบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยให้เป็นกระบวนการเดียวกัน สามารถมองเห็นปัญหา ระบุหรือรู้ปัญหาได้ รู้จักการวางแผนการวิจัย เก็บข้อมูลและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีหลักฐานได้มาซึ่งข้อค้นพบ มีเหตุผลอธิบายถึงข้อค้นพบ

มาตรา 48 ระบุให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงต้องวิจัยเชิงประเมินเกี่ยวกับองค์กร/สถานศึกษา เพื่อใช้ผลการวิจัยนั้นประกอบการตัดสินใจ จัดทำนโยบายและแผนตามพันธกิจขององค์กรนั้นต่อไป การวิจัยจึงเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการที่นำผลมาใช้ในการพัฒนา ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารสามารถใช้การวิจัยเพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ดำเนินการสร้างภูมิปัญญาและการเรียนรู้ได้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดให้นำการวิจัยมาใช้เป็นกระบวนการควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนรู้และการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ดังนี้

1. การใช้การวิจัยในกระบวนการเรียนรู้ มุ่งให้ผู้เรียนทำวิจัยเพื่อใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถวิจัยในเรื่องที่สนใจหรือต้องการหาความรู้หรือต้องการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ได้ ซึ่งกระบวนการวิจัยจะช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด ฝึกการวางแผน ฝึกการดำเนินงาน และฝึกหาเหตุผลในการตอบปัญหา โดยผสมผสานองค์ความรู้แบบบูรณาการ เพื่อให้เกิดประสบการณ์เรียนรู้จากสถานการณ์จริง
2. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มุ่งให้ผู้สอนสามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ด้วยการศึกษ วิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ วางแผนแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล อย่างเป็นระบบ ให้ผู้สอนสามารถทำวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษาที่นำไปสู่คุณภาพการเรียนรู้ ด้วยการศึกษ วิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ ออกแบบและพัฒนา วัตกรรมการเรียนรู้ทดลอง ใช้ใน วัตกรรมการเรียนรู้ เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ผลการใช้ วัตกรรมการนั้น ๆ และให้ผู้สอนสามารถนำกระบวนการวิจัยมาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ด้วยการ ใช้เทคนิควิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการ วิเคราะห์ปัญหา สร้างแนวทางเลือกในการแก้ปัญหา ดำเนินการตามแนวทางที่เลือก และสรุปผลการแก้ไขปัญหาอันเป็นการฝึกทักษะ ฝึกกระบวนการคิด ฝึกการจัดการ การเผชิญสภาพจริง และปรับประยุกต์มวลประสบการณ์มาใช้แก้ปัญหา
3. การวิจัยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มุ่งให้ผู้บริหารทำการวิจัยและนำผลการวิจัยมาประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งจัดทำนโยบายและวางแผนบริหารจัดการสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรที่นำไปสู่คุณภาพการจัดการศึกษา และเป็นแหล่งเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

การวิจัยเป็นกระบวนการค้นหาความรู้และแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เชื่อถือได้ สามารถนำผลการค้นพบมาแก้ไขการเรียนรู้หรือตัดสินใจพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเนื่องจากการวิจัยเป็นกระบวนการเชิงระบบ ที่ใช้การศึกษาค้นคว้า

หาความรู้ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งโดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากขั้นการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา จนถึงขั้นการสรุปและรายงานผล

แนวทางการปฏิบัติ

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

2. ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้

3. ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงาน และสถาบันอื่น

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กรมวิชาการ (2545) หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะต่างไปจากหลักสูตรที่ผ่านมาที่สถานศึกษา จะต้องจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษาเอง บทบาทในการผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจที่ครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องดำเนินการ เพราะสื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่เดิม หรือมีจำหน่ายอยู่ในท้องตลาดคงมีอาจจะสนองผลการเรียนรู้รายปี/ รายภาค ตามหลักสูตรกลุ่มสาระต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วน การผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องผลการเรียนรู้รายปี/ รายภาค อาจดำเนินการได้ใน 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1. การผลิต/ จัดทำสื่อการเรียนรู้ชิ้นใหม่

2. การดัดแปลง/ ปรับปรุงสื่อการเรียนรู้ที่จัดทำ/ สร้างไว้แล้ว

การผลิต/ จัดทำสื่อการเรียนรู้ชิ้นใหม่

การผลิต/ จัดทำสื่อการเรียนรู้ชิ้นใหม่ เป็นวิธีการได้มาซึ่งสื่อการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนสามารถกำหนดรูปแบบ สาระการเรียนรู้และวิธีนำเสนอสาระการเรียนรู้ขึ้นนี้ได้ตามความต้องการของผู้สอนอย่างแท้จริง แต่ครูผู้สอนจะต้องใช้เวลาในการออกแบบและดำเนินการผลิต จัดทำสื่อชิ้นนั้นมากบ้างน้อยบ้าง ตามแต่ละชนิดหรือประเภทของสื่อที่ผลิต การผลิต/ จัดทำสื่อการเรียนรู้ชิ้นใหม่สามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น

1. หนังสือเรียน เป็นสื่อการเรียนรู้พื้นฐานการเรียนการสอนในชั้นเรียน ซึ่งมีเนื้อหา/ สาระครอบคลุมขอบข่ายสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร หนังสือเรียนที่ดีไม่เพียงแต่นำเสนอข้อเท็จจริงหรือความรู้ต่าง ๆ เท่านั้น แต่จะต้องให้แนวทางแก่ผู้เรียนในการศึกษาความรู้เพิ่มเติมพัฒนาความคิด และการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันด้วย หนังสือ

เรียนมีลักษณะพิเศษที่จะช่วยผู้เรียนให้ศึกษาทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ เป็นขั้นตอนทีละเล็กทีละน้อยตามลำดับ จนเกิดการเรียนรู้ สิ่งที่ยากขวางขึ้น การเรียนรู้จากหนังสือบบท/ หน่วยการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง แต่บางบท/ หน่วยการเรียนรู้ผู้เรียนก็จำเป็นต้องได้รับคำชี้แนะช่วยเหลือจากผู้สอน เพื่อเสริมเติมเต็มสาระการเรียนรู้ให้มีความสมบูรณ์ ชัดเจนยิ่งขึ้น รูปแบบของหนังสือเรียน อาจจัดทำในลักษณะของหน่วยการเรียนรู้ เช่น สาระการเรียนรู้ กลุ่มสาขาวิชาและพลศึกษา ชั้นปีที่ 1 (ป.1) กำหนดสาระไว้ 4 หน่วยการเรียนรู้ คือ หน่วยกายใจสมบูรณ์ หน่วยเพิ่มพูนพละนามัย หน่วยปลอดภัยไร้พิษ และหน่วยชีวิตมีคุณค่า ซึ่งแต่ละหน่วยจะมีสาระแยกเป็นเรื่อง ๆ ไป

2. คู่มือครู/ คู่มือการสอน/ คู่มือการจัดการเรียนรู้ เป็นสื่อที่ให้แนวทางกับครูผู้สอนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละ สาระ การเรียนรู้ให้เป็นไปตามจุดประสงค์หรือมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร โดยทั่วไปจะประกอบไปด้วยจุดประสงค์ของบทเรียน เนื้อหา/ สาระ การเรียนรู้กิจกรรม/ กระบวนการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล บางเล่มอาจมีสาระอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กล่าวไปแล้ว เช่น กิจกรรมเสนอแนะเพิ่มเติม โครงการและภาคผนวก หรืออาจจะเสนอหลักการ ทฤษฎี และหรือความรู้ โดยละเอียดสำหรับครูผู้สอน

3. ชุดการเรียนการสอน ประกอบด้วย สื่อหลาย ๆ ชนิด จัดรวมไว้เป็นชุด เช่น คู่มือแนะนำการใช้ชุดการเรียนการสอน หนังสือเรียน หนังสืออ้างอิง ใบงาน แบบฝึกหัด/ แบบฝึกกิจกรรม บดเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน สไลด์ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำชุดการเรียนการสอน อาจจัดทำในรูปแบบที่จะสามารถบูรณาการภายในกลุ่มหรือระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตลอดจนบูรณาการกระบวนการใช้สื่อแต่ละชนิดในชุดให้เหมาะสมกับกาลเวลาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

4. บทเรียนสำเร็จรูป เป็นสื่อที่เหมาะสมสำหรับให้ผู้เรียนใช้เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย สาระการเรียนรู้ที่ครบถ้วนและสมบูรณ์ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และประเมินผล การเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งอาจจัดทำในรูปของสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือและสื่อเทคโนโลยี เช่น บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI)

5. แบบฝึกหัด/ แบบฝึกทักษะ/แบบฝึกกิจกรรมเป็นสื่อการเรียนรู้ที่ควรควรเป็นผู้จัดทำขึ้นเอง เพราะครูเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน จึงย่อมจะทราบว่าสาระ ส่วนใดควรจะมีแบบฝึกที่จะช่วยเสริมทักษะให้กับผู้เรียน

6. สื่อเสริมการเรียนรู้อื่น ๆ เป็นสื่อที่มีสาระลึกซึ้งในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (Theme) เช่น เรื่องดิน จักรวาล ประเทศเพื่อนบ้าน หรืออาจมีสาระรวมหลาย ๆ เรื่องเพื่อการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าได้ตามความสนใจและความสามารถของแต่ละบุคคล สื่อเสริม

การเรียนรู้นี้อาจจัดทำในรูปของหนังสือ แลบบันทึกภาพพร้อมเสียง แลบบันทึกเสียง สไลด์ ซีดีรอม อินเทอร์เน็ต

กระบวนการผลิตสื่อการเรียนรู้

1. กำหนดจุดประสงค์ทั่วไป
2. ศึกษาและกำหนดคุณสมบัติของผู้เรียน
3. กำหนดและวิเคราะห์เนื้อหาสาระ
4. กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
5. กำหนดรูปแบบและวิธีประเมินผล
6. กำหนดวิธีการและแนวทางการเสนอเนื้อหา
7. กำหนดแหล่งข้อมูลที่น่าสนับสนุนการจัดทำสื่อ
8. ขอร่างและจัดทำสื่อตามรูปแบบและวิธีการที่กำหนดไว้ในแผน
9. ทดสอบคุณภาพของสื่อที่ผลิตขึ้น
10. ปรับปรุงแก้ไขต้นฉบับ/ ต้นแบบสื่อให้สมบูรณ์
11. นำสื่อที่เสร็จสมบูรณ์แล้วไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายการปรับปรุงสื่อการเรียนรู้

ที่มีอยู่แล้ว

การคัดแปลง/ ปรับปรุงสื่อการเรียนรู้ที่จัดทำ/ สร้างไว้แล้ว

การพัฒนาสื่อการเรียนรู้อีกลักษณะหนึ่ง คือ การปรับปรุงสื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่แล้ว ผู้สอนสามารถดำเนินการได้โดยศึกษาวิเคราะห์สื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่แล้ว อาจเป็นสื่อที่ผลิตจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือท้องถิ่น ซึ่งมีอยู่มากมายหลายชนิด แม้ว่าสื่อดังกล่าวจะผลิตขึ้นก่อนประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่องค์ความรู้ที่มีอยู่ในสื่อดังกล่าว โดยเฉพาะส่วนที่เป็นข้อเท็จจริงสามารถนำมาใช้กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพียงแต่ผู้สอนอาจจะต้องพิจารณา ปรับปรุง คัดแปลง หรือจัดทำเสริมเพิ่มเติมจากสื่อที่มีอยู่ เพื่อให้ได้สาระสมบูรณ์เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระ ตลอดจนสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนและสถานศึกษา เช่น ครูผู้สอนสาระการเรียนรู้กลุ่มสุขศึกษาและพลศึกษากำหนดแผนการเรียนรู้ไว้ว่าจะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่อง โรคภัยใกล้ตัว และเมื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของชุมชนแล้วพบว่า โรคที่กำลังเป็นปัญหาสำหรับเด็กในวัยเรียนก็คือ โรคไข้เลือดออกจึงทำการศึกษาดำรงสื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่แล้ว แล้ววิเคราะห์ว่ามีสาระในเรื่องดังกล่าวมากน้อยเพียงใด กรณีที่พบว่า สื่อที่มีอยู่ขาดสาระในเรื่องโรค ไข้เลือดออกก็ดำเนินการจัดทำเตรียมเสริมเพื่อให้ได้สาระในเรื่องโรค ไข้เลือดออก หรือกรณีที่พบว่า มีสื่อการเรียนรู้ที่ให้สาระเรื่อง ไข้เลือดออกอยู่แล้ว แต่ยังไม่เน้นการฝึกปฏิบัติเพื่อการป้องกันและควบคุมโรค ไข้เลือดออกอย่างแท้จริง ก็อาจทำใบงาน

แบบฝึกกิจกรรม แบบโครงงานและอื่น ๆ เสริมเพิ่มเติม การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในลักษณะนี้เป็นทางเลือกหนึ่งที่คุณสอนจะนำไปใช้โดยไม่ต้องจัดทำสื่อการเรียนรู้ใหม่ทั้งหมด ซึ่งนอกจากจะสะดวกทำได้ง่ายแล้วยังประหยัดอีกด้วย สื่อการเรียนรู้ ทั้งนี้ผลิตขึ้นใหม่และที่ปรับปรุงหรือจัดทำเพิ่มเติมจากสื่อที่มีอยู่เดิม เมื่อนำมาใช้จัดกระบวนการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องวิเคราะห์ผลการใช้สื่อดังกล่าวว่ามีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและวิเคราะห์การใช้ จะเป็นแนวทางให้ผู้เรียนได้พัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แนวทางการปฏิบัติ

1. ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ
2. ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน
3. จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางาน
ด้านวิชาการ
4. ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและ การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น
5. การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

กรมวิชาการ (2545) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 4 มาตรา 25 ได้กำหนดไว้ว่า รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การศึกษาและนันทนาการ แหล่งข้อมูล และแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น โรงเรียนทุกแห่งซึ่งมีผู้เรียนรู้จักและใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และดำเนินการเพื่อให้เกิดแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน

ทั้งนี้ ความหมายของแหล่งการเรียนรู้อาจนิยามได้ว่า หมายถึง แหล่งข้อมูลข่าวสารสนเทศและประสบการณ์ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียน ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัยอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้และเป็นบุคคล แหล่งการเรียนรู้แหล่งการเรียนรู้ที่โรงเรียนสามารถจัดและดำเนินการได้มีหลายประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกำลังความสามารถของโรงเรียนแต่ละแห่ง เช่น โรงเรียนที่มีบริเวณพื้นที่กว้างขวางอาจจัดแหล่งเรียนรู้ในลักษณะของสวนพฤกษศาสตร์หรืออุทยานศึกษา นอกเหนือจากการจัดห้องสมุดโรงเรียน และการจัดมุมต่าง ๆ ในบริเวณโรงเรียนให้เป็นที่อ่านหนังสือ รวมทั้งการนำ

ผู้เรียนไปศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลนอกโรงเรียน เช่น พิพิธภัณฑ์ วัด หอสมุดแห่งชาติ หอสมุดประชาชน และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ฯลฯ ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนและแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน เช่น หอสมุดโรงเรียน หอสมุดหมวดวิชา หอสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน หอพิพิธภัณฑ์ หอสมุดเฉลิมพระเกียรติ หอสมุดคอมพิวเตอร์ ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ ศูนย์โสตทัศนศึกษา ศูนย์สื่อการเรียนการสอน ศูนย์พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน สวนพฤกษศาสตร์ สวนวรรณคดี สวนสมุนไพร สวนสุขภาพ สวนหนังสือ สวนธรรมชาติ เป็นต้น ส่วนแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น เช่น หอสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์ ศูนย์กีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัด ครอบครัว ชุมชนสถานประกอบการ องค์กรภาครัฐและเอกชน เป็นต้น

แนวทางการปฏิบัติ

1. ตรวจสอบแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง
2. จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง
3. จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. การนิเทศ

กนกอร ชสไพบูลย์ (2543) การนิเทศ (Supervision) โดยทั่วไป หมายถึง การปรับปรุงแก้ไข ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักปรับปรุงพฤติกรรมของตนให้เหมาะสม โดยเฉพาะการทำงานร่วมกับคนอื่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา บทบาทที่มุ่งหวังของการนิเทศ ได้แก่ ผลสำเร็จขององค์การงานนั้น ๆ การนิเทศการศึกษา (Educational supervision) เป็นความพยายามอย่างหนึ่งในหลาย ๆ อย่าง ที่จะช่วยส่งเสริมให้การศึกษามีคุณภาพ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

พอสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนรู้ของผู้เรียน

ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา

เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นกลุ่มของกิจกรรมหรือกระบวนการแนะนำ สังเกตการณ์ ชี้แนะ กระตุ้น ติดตาม แก้ไขและส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และให้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยทั่วไปการบริหาร มี 3 ประเภท คือ

1. การบริหารธุรกิจ (Business administration)
2. การบริหารการศึกษา (Education administration)
3. การบริหารราชการ (Public administration)

ในการบริหารทั้งสามด้านต้องมีการนิเทศ (Supervision) มีงานที่ต้องนิเทศ (Supervises) และผู้นิเทศ (Supervisor) แต่เรียกผู้นิเทศแตกต่างกันออกไป เช่น ด้านการศึกษา เรียกว่า ผู้นิเทศ (School supervisor or clinical supervisor) ด้านธุรกิจเรียกว่าหัวหน้านิเทศ (Supervisor) ด้านราชการ คือ การปกครองเรียกว่า ผู้ตรวจการ (Inspector) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเหมือนกัน คือ มุ่งที่จะแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ผลผลิตของการนิเทศการศึกษา คือ พัฒนาคณาจารย์ทางการศึกษา ซึ่งหมายถึง ครูและพัฒนาเด็กและเยาวชนทุกด้าน ฉะนั้น การนิเทศการศึกษาต้องมีเป้าหมาย แผน วิธีการ เทคนิคต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีหลักที่ดี อันเป็นแนวทางอันเดียวกันเพื่อยึดเป็นเข็มทิศ ในการนิเทศการศึกษาให้พัฒนายิ่งขึ้น งานนิเทศการศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานหลายด้าน ไม่เฉพาะเจาะจงแต่งานวิชาการด้านเดียว ผู้นิเทศการศึกษาจะต้องมีความรู้และนำภารกิจตามภาระหน้าที่และบทบาทตามที่องค์กรหรือชุมชนได้มอบหมาย หรือคาดหวังเอาไว้ให้สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ สำหรับภารกิจหลักของผู้นิเทศศึกษานั้น พอสรุปได้ 10 ลักษณะ คือ

1. งานวางแผน นโยบาย และ โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. งานเป็นวิทยากร
3. งานพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน
4. งานนิเทศด้านหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลเทคโนโลยีใหม่ ๆ นวัตกรรมทางการศึกษา ตลอดจนถึงระบบการบริหารการศึกษา ระบบการจัดการเรียนการสอน
5. งานค้นคว้า ทดลอง วิจัย และสถิติทางการศึกษา
6. งานจัดประชุม อบรม และสัมมนา
7. งานผลิตเอกสารและ โสตทัศนูปกรณ์
8. งานด้านประสานงานอำนวยความสะดวกและบริการ
9. งานด้านควบคุมมาตรฐานและความสะดวกและบริการ
10. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า ภารกิจหลักของการนิเทศการศึกษา ได้แก่ ภารกิจในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งหมายถึง การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และภารกิจในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งหมายถึง การจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ดังนั้นงานนิเทศการศึกษาก็คือ งานบริการบวกกับงานวิชาการนั่นเอง กระบวนการนิเทศการศึกษา

กระบวนการนิเทศการศึกษา หมายถึง การดำเนินการในการนิเทศให้ได้รับความสำเร็จ Harris (1985) ได้กำหนดขั้นตอนของกระบวนการในการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. **ขั้นวางแผน (Planning)** ได้แก่ การคิด การตั้งวัตถุประสงค์ การคาดการณ์ล่วงหน้า การกำหนดตารางงาน การค้นหาวิธีปฏิบัติงาน
2. **ขั้นการจัดโครงการ (Organizing)** ได้แก่ การจัดตั้งเกณฑ์มาตรฐานการรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคนและวัสดุอุปกรณ์ ความสัมพันธ์แต่ละขั้น การมอบหมายงาน การประสานงาน การกระจายอำนาจตามหน้าที่ โครงสร้างขององค์กรและการพัฒนานโยบาย
3. **ขั้นการนำเข้าสู่การปฏิบัติ (Leading)** ได้แก่ การตัดสินใจ การเลือกสรรบุคคล การจูงใจ การสื่อสารและให้คำแนะนำ การกระตุ้นส่งเสริมกำลังใจ การแนะนำนวัตกรรมใหม่ ๆ และให้ความสะดวกในการทำงาน
4. **ขั้นการควบคุม (Controlling)** ได้แก่ การสั่งการ การให้รางวัล การลงโทษ การให้โอกาส การตำหนิ การไล่ออกและบังคับให้กระทำตาม
5. **ขั้นประเมิน (Appraising)** ได้แก่ การตัดสินใจการปฏิบัติงาน การวิจัย และการวัดผล การปฏิบัติงาน กิจกรรมที่สำคัญ คือ พิจารณาผลงานในเชิงปฏิบัติว่าได้ผลมากน้อยเพียงใดและวัดผล ด้วยการประเมินอย่างมีแบบแผน มีความเที่ยงตรง รวมทั้งมีการวิจัยร่วมด้วย

แนวทางการปฏิบัติ

1. จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
2. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา
3. ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา
4. ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 6 กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับจุดหมายของการจัดการศึกษาโดยทั่วไป ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ เป็นคนดี มีปัญญา และมีความสุข การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา และมีความสุข ท่ามกลางสภาพปัจจุบันนับเป็นสิ่งยากยิ่ง โดยเฉพาะในยุคที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลกระทบต่อโดยตรงและโดยทางอ้อมต่อการดำเนินชีวิตของคน ทุกเพศ ทุกช่วงวัยของชีวิต ปัญหาสังคมได้ทวีความซับซ้อนรุนแรงขึ้น ทุกขณะ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการมีค่านิยมพุ่งเพื่อการเลียนแบบ การแพร่ระบาดของสารเสพติด การก่ออาชญากรรม การทำแท้ง การฆ่าตัวตาย ความอ่อนไหวทางจิตใจ ฯลฯ ปัญหาเหล่านี้มีสาเหตุสำคัญ คือ บุคคลไม่รู้จักตนเอง และสภาพแวดล้อมที่ตีโพย ขาดทักษะการคิดตัดสินใจแก้ปัญหา และไม่สามารถปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ซึ่งจะเป็นที่สถานศึกษาต้องใช้กระบวนการแนะแนว เป็นกลไกสำคัญในการป้องกันช่วยเหลือส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนตั้งแต่เยาว์วัย เพราะจุดหมายของการแนะแนว เป็นกระบวนการที่มุ่งสร้างเสริมให้มีคุณภาพเหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน มีทักษะการดำเนินชีวิต มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ศีลธรรม จริยธรรม รู้จักการเรียนรู้ในเชิงหุปัญญา รู้จักคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหาในช่วงวิกฤต วางแผน การศึกษาต่อ และการพัฒนาตนสู่โลกอาชีพ และการมีงานทำ รวมทั้งดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ดังนั้น การแนะแนวจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคนโดยองค์ รวมทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตใจ ให้เป็นบุคคลที่สามารถบูรณาการความคิด ค่านิยม ประเพณี วัฒนธรรม และเทคโนโลยีเข้าสู่วิถีชีวิตได้อย่างเหมาะสม การดำเนินงานแนะแนวให้สนองเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการแนะแนวและบริหารจัดการ ตามแผนพัฒนาการแนะแนวฉบับที่ 3 (พุทธศักราช 2545-2549) ที่เน้นการแนะแนวมิติใหม่ ซึ่งเป็นการแนะแนวเชิงรุกที่มุ่งส่งเสริม พัฒนาและสร้างภูมิคุ้มกันที่มั่นคง โดยการมีส่วนร่วมและประสานงานจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนหรือผู้รับบริการทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาคุณภาพทุกช่วงวัยของชีวิตให้เป็นคนดี มีปัญญาและมีความสุข โดยมีกรอบความคิดมิติใหม่ การแนะแนว มีดังนี้

ผู้บริหารและครูทุกคนมีบทบาทในการแนะแนว

เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันที่มั่นคงให้กับผู้เรียน ทั้งด้านชีวิตและสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยใช้การแนะแนวเป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ มีความสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม อีกทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรม

ตลอดจนรู้จักตนเอง พึ่งตนเอง และตัดสินใจอย่างเหมาะสม มีทักษะและประสบการณ์อย่างเพียงพอ ในการดำรงชีวิต ประกอบอาชีพและปรับตัวเข้ากับสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้ อย่างเหมาะสมทุกช่วงชีวิต

การแนะแนวที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด

การแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียน ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคน มีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ได้โดย

1. รู้จักและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ
2. จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่มุ่งส่งเสริมและเติมเต็มให้ผู้เรียน ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง ตามความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้และพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตนเอง ได้อย่างเต็มที่
4. มุ่งเน้นให้เกิดการบูรณาการแบบองค์ความรู้ตามหลักวิชา วิชาชีวิต และวิชางาน เพื่อให้ผู้เรียนมีความสมดุล ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และสังคม เป็นคนดี มีปัญญาและมีความสุข

การแนะแนวที่เน้นความเท่าเทียมกันของโอกาสทางการศึกษา

การจัดกิจกรรมและการให้บริการและแนะแนว ควรจัดให้ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งคนพิการผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา มีโอกาสและความเสมอภาคที่จะพัฒนาตนเอง ได้เต็มตามศักยภาพ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม จริยธรรม

การพัฒนากระบวนการแนะแนวของสถานศึกษา

ระบบการแนะแนวต้องดำเนินการในเชิงรุกที่ครอบคลุม ทั้งการป้องกัน ดูแลช่วยเหลือ และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนทุกคน ได้พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ที่สำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูทุกคน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และสื่อมวลชน

พันธกิจระหว่างบ้าน ชุมชน และสถานศึกษา

1. บ้าน ในฐานะแหล่งเรียนรู้แห่งแรกของผู้เรียนจะเป็นเครือข่ายการแนะแนวที่สำคัญของสังคม ในการสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาผู้เรียนไปในทิศทางที่ต้องการและเป็นแหล่งที่จะช่วยส่งเสริมตลอดชีวิตได้ โดยมุ่งให้พ่อแม่ ผู้ปกครองเป็นผู้แนะแนวชีวิตและสังคมแก่บุตรหลานหรือบุคคลที่อยู่ในความดูแล
2. ชุมชน จะเป็นเครือข่ายการแนะแนวที่สำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและช่วยส่งเสริมป้องกันและแก้ไขปัญหาของสังคมให้ดีขึ้น จึงควรประสานความร่วมมือและนำภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ เช่น ศาสนสถาน ผู้นำชุมชน

ปราชญ์ชาวบ้าน สถานประกอบการ องค์กรภาครัฐและเอกชน รวมทั้งสื่อมวลชนในท้องถิ่น เป็นต้น

3. สถานศึกษา เป็นศูนย์กลางแหล่งการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ จึงควรสร้างเสริมบุคลากรให้มีความเข้มแข็ง ด้านวิชาการและการประสานสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ร่วมกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

ขอบข่ายการแนะแนว

ขอบข่ายการแนะแนว เป็นการกำหนดภารกิจการแนะแนว ตามความต้องการของผู้เรียน ที่สนองจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งการกำหนดขอบข่ายภารกิจการแนะแนวนั้น จะต้องอาศัย หลักการแนะแนวพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

การแนะแนวมีขอบข่ายสาระสำคัญ 3 ด้าน คือ

1. การแนะแนวการศึกษา มุ่งหวังให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียน ได้เต็มศักยภาพ รู้จักแสวงหา ความรู้และวางแผนการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวด้านการเรียนและมีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน

2. การแนะแนวอาชีพ ช่วยให้ผู้เรียนรู้จักตนเองและโลกของงานอย่างหลากหลาย มีเจตคติและนิสัยที่ดีในการทำงาน มีโอกาสได้รับประสบการณ์และฝึกงานตามความถนัด ความสนใจ

3. การแนะแนวเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจตนเอง รักและเห็นคุณค่า ในตนเองและผู้อื่น มีอารมณ์มั่นคง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้าใจสภาพแวดล้อมและสามารถปรับตัว ให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4. งานศึกษารวบรวมข้อมูล เป็นการศึกษา ตำรวจข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เรียนด้วยวิธีการ ต่าง ๆ เช่น การสังเกต สัมภาษณ์ ใ้แบบสอบถาม แบบทดสอบ การเขียน อัตชีวประวัติ สังคมมิติ การเยี่ยมบ้าน โดยมีการบันทึกข้อมูลในระเบียบพฤติกรรม ระเบียบสะสม สมุดรายงานตัวผู้เรียน เป็นต้น ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ครูรู้จักผู้เรียนแต่ละคนว่าเป็นอย่างไร ต้องการอะไร และควรให้ความช่วยเหลือในลักษณะใด

5. งานสารสนเทศ เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารความรู้ที่จำเป็นในการตัดสินใจ เช่น ข้อมูล เกี่ยวกับการศึกษา อาชีพ วัฒนธรรม ศิลธรรม จริยธรรม สุขภาพ โดยนำเสนอในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การบรรยาย อภิปราย จัดป้ายนิเทศ การจัดหาเอกสารคู่มือให้อ่าน ทักษะศึกษา การใช้สื่อ ภาพยนตร์ วิทยุทัศน์ เป็นต้น ข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยมีความจำเป็นมากในการช่วยให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจ ได้อย่างเหมาะสมมากขึ้น และป้องกันความล้มเหลวได้อย่างมาก

6. งานให้คำปรึกษา มีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยผู้เรียนทั้งด้านการศึกษา ด้านงานอาชีพ ด้านชีวิตและสังคมให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจตนเอง รู้ว่าปัญหาของตนอยู่ที่ตรงไหน ควรจะแก้ไขตนเองอย่างไร การแก้ไขนั้น มีกี่ทาง และควรเลือกทางใด จึงจะเหมาะสมกับตนเองมากที่สุด พร้อมทั้งเกิดความรับผิดชอบในการช่วยตนเองอย่างจริงจัง

7. งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ เป็นการจัดกิจกรรมด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ ได้รับการฝึกฝนหรือได้รับการช่วยเหลือตามควรแก่กรณี เช่น กิจกรรมที่สนองความถนัด ความสนใจและความสามารถแก่ผู้เรียนทุกกลุ่ม ทุกคน รวมทั้งการจัดทุนการศึกษา อาหารกลางวันหรือการหางานพิเศษ

8. งานติดตามประเมินผล เป็นการติดตามผลการดำเนินงานแนะแนวต่าง ๆ ที่จัด ได้แก่ผู้เรียน การติดตามประเมินผล แบ่งเป็น 2 งาน คือ

8.1 งานติดตามประเมินผลที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการช่วยเหลือผู้เรียนแต่ละคนให้สามารถแก้ปัญหาและปรับปรุงตนในด้านต่าง ๆ ได้เหมาะสม และเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวและงานอื่น ๆ ของโรงเรียน

8.2 งานติดตามและประเมินผลที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาผลที่ได้จากการดำเนินโครงการแนะแนวว่ามีคุณค่ามากน้อยเพียงใด ได้ผลหรือไม่ ควรปรับปรุงพัฒนาอย่างไรและควรขยายผลต่อไปหรือไม่ เป็นต้น

สร้างเสริมสังคมแหล่งการเรียนรู้ข้อมูลสารสนเทศ

การเรียนรู้ในโลกยุคโลกไร้พรมแดน ผู้เรียนต้องรู้จักสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ทันสมัย และทันสมัยการณ จึงจำเป็นที่ผู้เรียนต้องรู้ข้อมูลสารสนเทศอย่างกว้างขวางและเพียงพอ ซึ่งหน่วยงานสถานศึกษาและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ต้องให้ความสำคัญต่อข้อมูลสารสนเทศและจัดบรรยายการบริการข้อมูลสารสนเทศให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายการแนะแนว

เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายแนะแนวระดับจังหวัด อำเภอ/ กิ่งอำเภอ ทั้งในด้านวิชาการ ด้านบุคลากร และด้านบริหารจัดการ

1. ด้านวิชาการ เป็นการมุ่งเน้นสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และสร้างเครื่องมือที่ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา อาชีพ บุคลิกภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักรักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น สามารถพึ่งตนเอง มีทักษะ มีวิจารณญาณในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองอย่างชาญฉลาด วางแผนทางการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี เป็นสมาชิกที่ดี มีประโยชน์ต่อครอบครัวและสังคม

2. ด้านบุคลากร มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมในการใช้กระบวนการ
 แนวโน้มเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ครูทุกคน พ่อแม่ ผู้ปกครองและชุมชน
 โดยให้ทุกส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังในลักษณะของกัลยาณมิตร

3. ด้านบริหารจัดการ ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่น
 หลากหลาย เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานแนวตามความเหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา
 และท้องถิ่น ภาพความสำเร็จของการแนวปฏิบัติใหม่จะเกิดขึ้นได้นั้นขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วม
 อย่างกัลยาณมิตรของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา พันธกิจร่วมกันระหว่างบ้าน ชุมชน สื่อมวลชน
 และสถานศึกษาเพื่อให้ผู้เรียน หรือผู้รับบริการมีคุณภาพชีวิตและสังคมที่ดี สามารถดำเนินชีวิต
 ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงอย่างมีความสุข

แนวทางการปฏิบัติ

1. จัดระบบการแนวแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับ
 ระบบดูแลช่วยเหลือแก่นักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน

2. ดำเนินการแนวทางการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

3. ติดตามและประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนวทางการศึกษา

ในสถานศึกษา

4. ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านการแนว
 การศึกษากับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 6 มาตรฐานและการประกัน
 คุณภาพการศึกษา มาตรา 46 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน
 การศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพ
 ภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน
 กฎกระทรวง

มาตรา 47 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพ
 ภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร
 การศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงาน
 ต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและ
 มาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

มาตรา 48 ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็น
 องค์การมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอกและทำการประเมินผล

การจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและหลักการและแนวการจัดการศึกษาไทยตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ทุกแห่งอย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุก 5 ปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

มาตรา 49 ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากร คณะกรรมการของสถานศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่พิจารณาเห็นว่า เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษาตามคำร้องของสำนักงานรับรอง ที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษานั้น

มาตรา 50 ในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาใดไม่ได้มาตรฐานที่กำหนดให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จัดทำข้อเสนอการปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด หากมิได้ดำเนินการจัดการดังกล่าวให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษารายงานต่อคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือคณะกรรมการอุดมศึกษา เพื่อดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไขมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ในการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบแรกมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ใช้เป็นกรอบในการประเมินคุณภาพภายนอก และเป็นแนวทางให้หน่วยงานและสถานศึกษามุ่ง พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติ ในหลักการ ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2543 มีทั้งหมด 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. มาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียน มี 12 มาตรฐาน 38 ตัวบ่งชี้ เน้นพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม โดยมุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความสามารถตามศักยภาพ และมีความสุข
2. มาตรฐานการศึกษาด้านกระบวนการ มี 6 มาตรฐาน 29 ตัวบ่งชี้ เน้นในด้านกระบวนการบริหารจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอน
3. มาตรฐานการศึกษาด้านปัจจัย มี 9 มาตรฐาน 24 ตัวบ่งชี้ เป็นการกำหนดคุณลักษณะ หรือสภาพความพร้อมของผู้บริหาร ครู หลักสูตร อาคารสถานที่ และชุมชน มาตรฐานการศึกษา ทั้ง 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ เป็นทิศทางให้สถานศึกษาที่มีศักยภาพ และมีความพร้อมได้มุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกในระยะต่อไป แต่ในช่วง 5 ปีแรก หรือรอบแรกของการประเมิน ได้มีการคัดเลือกมาตรฐานมาเพียง 14 มาตรฐาน 53 ตัวบ่งชี้ เพื่อใช้ในการประเมินภายนอก

แนวทางการปฏิบัติ

1. จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
2. กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
3. วางแผนการพัฒนาคูณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา
4. ดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายใน เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
5. ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงและพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคูณภาพการศึกษาตามระบบการ ประกัน คุณภาพ การศึกษา
6. ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา
7. ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและ ประเมินคุณภาพการศึกษา ในการประเมินสถานศึกษา เพื่อเป็นฐาน ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริม การดำเนินงานและการจัด ตั้งแต่แหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ สวนสัตว์ สาธารณะ สวนพฤกษชาติ อุทยาประวัติศาสตร์ และเทคโนโลยีศูนย์การศึกษา และนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ

1. การศึกษา สสำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน
2. จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะ ทางวิชาการ เพื่อการพัฒนา ทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น
3. การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทาง วิชาการ ของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
4. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรอาชีวศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชน ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พัฒนาระหว่างชุมชน

แนวทางการปฏิบัติ

1. ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา
2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรอาชีวศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็ง ของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมมีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ พัฒนาระหว่างชุมชน

แนวทางการปฏิบัติ

1. สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุน ด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
2. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
3. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

โดยสรุป ภารกิจการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยค้นคว้ามาเป็นกรอบในการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ

หลักการบริหารงานวิชาการ

การบริหารวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร โรงเรียนทั้งมวล เพราะงานวิชาการคือ ภารกิจหลักของโรงเรียน ดังนั้น ความสำเร็จจากการบริหารวิชาการจึงเป็นเครื่องยืนยันถึงประสิทธิผลของการบริหารงานของโรงเรียนทุกด้าน แต่การที่จะบริหารงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จโดยบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 ได้ดี จำเป็นต้องมีหลักในการบริหารงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีความเหมาะสมกับบริบททางการศึกษา หลักการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิภาพที่ด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2546, หน้า 100-101)

1. จัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายหลัก
2. การบริหารงานด้านความร่วมมือกัน ทำงาน
3. การมีเอกภาพในจุดมุ่งหมาย จะช่วยให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องสัมพันธ์ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
4. การมีเอกภาพในจุดมุ่งหมายจะช่วยให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องสัมพันธ์ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. ควรส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงตนเองด้าน วิชาการ
6. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับงานวิชาการ

7. บุคลากรมีวินัยในตนเอง
8. ใช้เทคนิคส่งเสริมคนผู้ร่วมงานมากกว่าการสอนความรู้
9. บุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องการขวัญกำลังใจ
10. ควรมีคณะกรรมการที่ปรึกษาด้าน วิชาการ
11. ให้ครูผู้สอนตั้งจุดประสงค์และจุดมุ่งหมายในการสอนทุกวิชา
12. การประสานงาน ความสามัคคี ความมีมนุษยสัมพันธ์และความร่วมมือย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จของการบริหารวิชาการ

13. การติดตามและประเมินผล เป็นสิ่งที่จำเป็นในการพัฒนางานวิชาการ จำเป็นต้องใช้ศาสตร์ ศิลป์ ทักษะและเทคนิคในการบริหารงาน

นอกจากนี้ การบริหารงานวิชาการเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อน เพราะงานวิชาการเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ที่สำคัญผลที่เกิดขึ้นมาจากการบริหารงานวิชาการย่อมแสดงถึงคุณภาพของผู้เรียนที่จะออกสู่สังคมในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์มากน้อยเพียงใดด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องอาศัยหลักการบริหารที่เน้นทั้งด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) และด้านประสิทธิผล (Effectiveness) ซึ่งมีหลักในการบริหาร ดังนี้

1. หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) 'ได้แก่' การสร้างผลผลิตในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้า สามารถวัดได้โดยนำปัจจัยนำเข้าจริงหารด้วยผลลัพธ์จริง สามารถปรับปรุงผลผลิตได้ตลอดเวลา คือ ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ในขณะที่ปัจจัยนำเข้าคงที่หรือโดยการประหยัด คือ การรักษาระดับผลผลิตให้คงที่แต่จะลดปัจจัยนำเข้าลง ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545, หน้า 21) กล่าวถึงหลักแห่งประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการว่า การได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน นั่นคือ นักเรียนสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตร โดยไม่ออกกลางคันเรียนเกินเวลาและช้ากว่ากำหนด

2. หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) 'ได้แก่' การเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ของการบริหารวิชาการหรือของหลักสูตร กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น หรือคุณภาพของผู้เรียนเป็นไปตามหลักคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545, หน้า 21) กล่าวถึงหลักแห่งประสิทธิผลว่า หมายถึง การมีผลผลิตได้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นั่นคือ นักเรียนมีคุณภาพตรงตามจุดประสงค์ ฉะนั้น บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานวิชาการ โรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จึงถือว่ามีความสำคัญสูงสุดที่มีต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการบริหารวิชาการโรงเรียน จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อการบริหารงานที่เป็นภารกิจหลักของโรงเรียนให้เข้าใจอย่างชัดเจน และตระหนักถึงผลได้หรือผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการบริหารงานดังกล่าว ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ (2543, หน้า 43-48) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่องานวิชาการโรงเรียนไว้ดังนี้

- 2.1 มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร
- 2.2 กำกับ ดูแล การเตรียมการสอนของครู
- 2.3 แสวงหานวัตกรรมใหม่เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของงานวิชาการ
- 2.4 ดำเนินการจัดหาและบริการสื่อการเรียนการสอนตามความจำเป็น
- 2.5 ดำเนินการและกำกับติดตามนิเทศภายในโรงเรียน

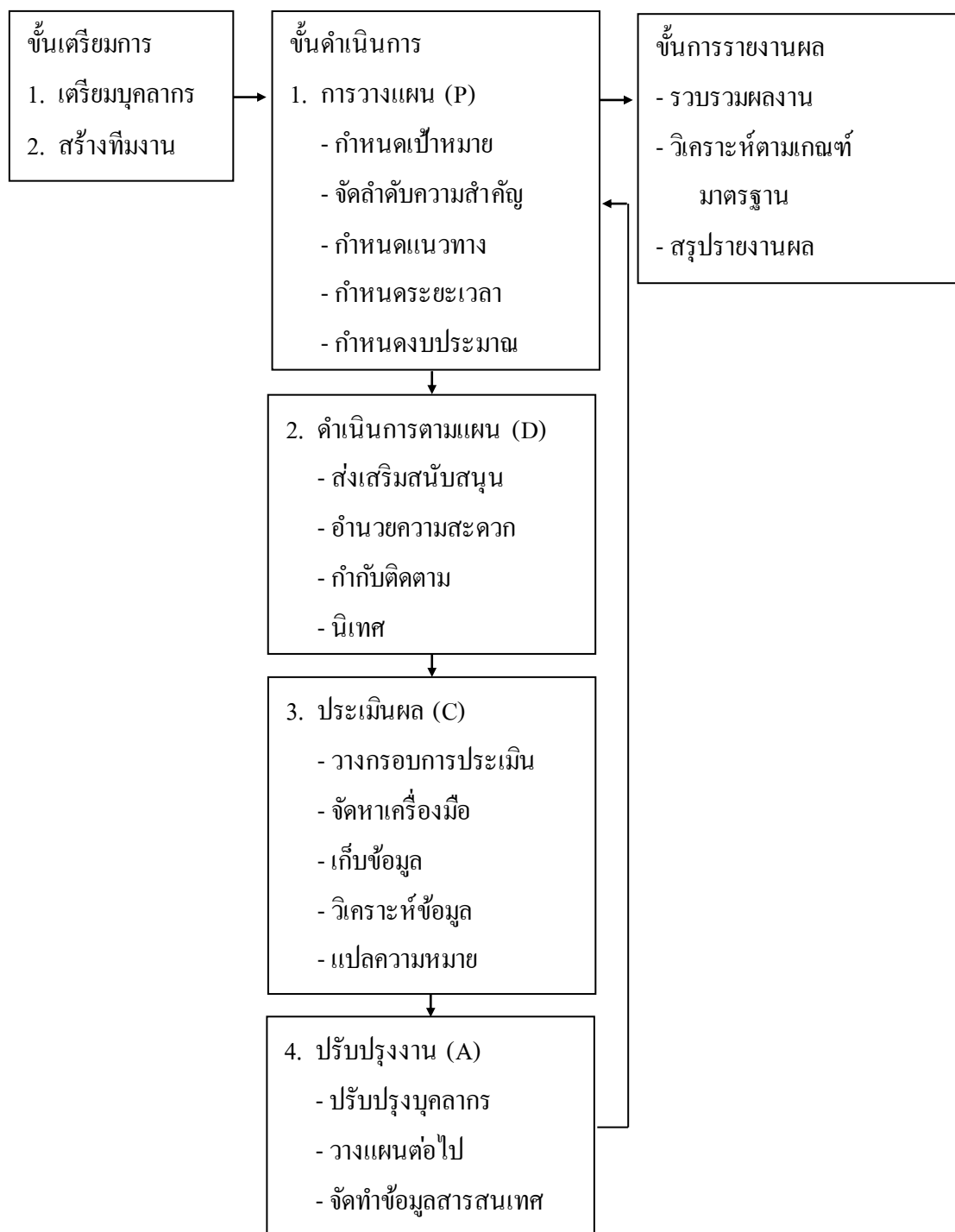
- 2.6 ดำเนินการและควบคุมการวัดผลและประเมินผลให้เป็นไปตามระเบียบ
- 2.7 วิเคราะห์ผลการเรียนเป็นระยะและนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน
- 2.8 พัฒนาห้องสมุดเพื่อให้บริการแก่ครูและนักเรียน
- 2.9 ประชุมครูเพื่อแสวงหาแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน
- 2.10 จัดนิทรรศการแสดงผลงานทางวิชาการในโอกาสต่าง ๆ

กระบวนการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการจะประสบผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีกระบวนการบริหารที่ดี มีขั้นตอนที่ชัดเจน มีระบบการวางแผนอย่างละเอียด กระบวนการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิผล มีขั้นตอนในการดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ

1. การควบคุมคุณภาพ เป็นการกำหนดมาตรฐานด้านคุณภาพของผู้เรียนและมาตรฐานด้านการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐาน
2. การตรวจสอบคุณภาพ เป็นการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
3. การประเมินคุณภาพ เป็นการประเมินคุณภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียน โดยการประเมินคุณภาพของผู้เรียนจากหน่วยงานที่เป็นกลาง

การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการพัฒนาคนให้เป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 คือ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ โดยเน้นให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการบริหารที่ครบวงจร หรือวงจรคุณภาพ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง (Act) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 10) ในการพัฒนาระบบการบริหารวิชาการ จำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเป็นสำคัญ เช่น ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ และตระหนักในบทบาทหน้าที่ในการบริหารภารกิจหลักเข้ามามีส่วนส่งเสริม สนับสนุน และร่วมคิดร่วมทำ รวมถึงการสร้างทีมงานโดยบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ต้องได้รับการเตรียมความพร้อมให้มองเห็นคุณค่า มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ และดำเนินการให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามและกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 5 ขั้นตอนการบริหารงานวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 13)

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการเตรียมการ

1. การเตรียมความพร้อมของบุคลากร ปัญหาของการบริหารวิชาการในโรงเรียน ส่วนหนึ่งมาจากบุคลากรในโรงเรียนขาดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการบริหาร เป้าหมายหลัก และภารกิจหลักของงานวิชาการ ไม่ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองที่มีต่อความสำคัญของงานวิชาการ บางครั้งกลับให้ความสำคัญกับงานคนอื่นมากกว่า จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความตระหนักและพัฒนาความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากรเป็นอันดับแรก โดยดำเนินการ ดังนี้

1.1 การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของงานวิชาการ และการทำงานเป็นทีม การดำเนินงานวิชาการซึ่งเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน จำเป็นที่บุคลากรใน โรงเรียนทุกคน ต้องร่วมมือกันทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำในการสร้างจิตสำนึกและสร้างความตระหนัก ให้บุคลากรทุกฝ่ายมองเห็นความสำคัญของงานวิชาการ トラบใจที่บุคลากรใน โรงเรียนยังมอง เป้าหมายของงานวิชาการไม่ตรงกัน มีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานวิชาการ การบริหารวิชาการที่มีประสิทธิผล ย่อมเกิดขึ้นได้ยาก ด้วยเหตุดังกล่าวจึงจำเป็นต้องปรับความคิดบุคลากรให้ตรงกันให้ได้

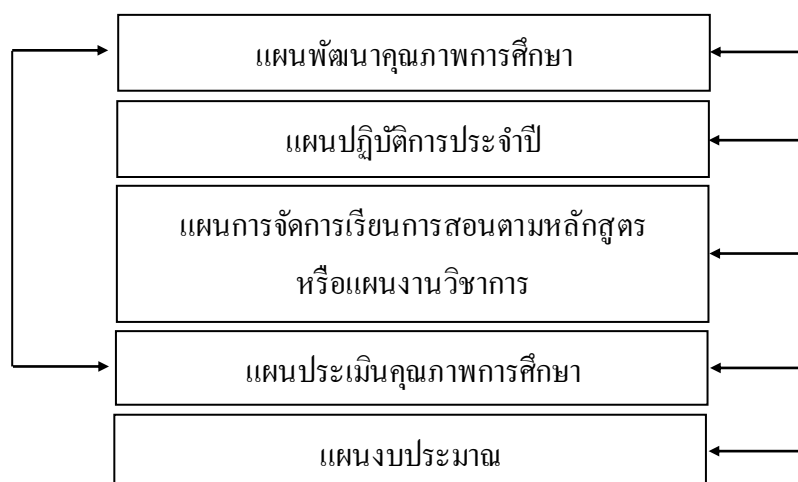
1.2 การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการดำเนินงานวิชาการก่อนที่บุคลากร ของโรงเรียนจะทำงานประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะในการทำงานก่อน บุคลากรต้องมีความรู้ตั้งแต่ขอบข่ายของงานวิชาการ หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัด กิจกรรมการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ การวัดผลและ ประเมินผล การจัดหาการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นต้น

2. การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ ถึงแม้การดำเนินงานด้านการพัฒนางานวิชาการจะถือเป็น ภารกิจของบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องใน โรงเรียน แต่ก็มีบางงานจำเป็นต้องแต่งตั้งให้มี ผู้รับผิดชอบงานเป็นการเฉพาะ เพื่อให้มีหน้าที่ในการประสานงาน กำกับติดตามดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุนให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถทำงานร่วมกันได้และมีการเชื่อมโยงกันทำงานเป็นทีม โดยผู้ที่มิบทบาทสูงสุดในการบริหารวิชาการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ มอบหมายงานให้กับคณะทำงานในรูปของคณะกรรมการฝ่ายวิชาการ โดยมีรองผู้อำนวยการฝ่าย วิชาการเป็นหัวหน้าคณะทำงาน มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาวิชาการ ดำเนินงานตามแผน และ ประเมินผล สรุปผลและรายงานผลการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการดำเนินการ

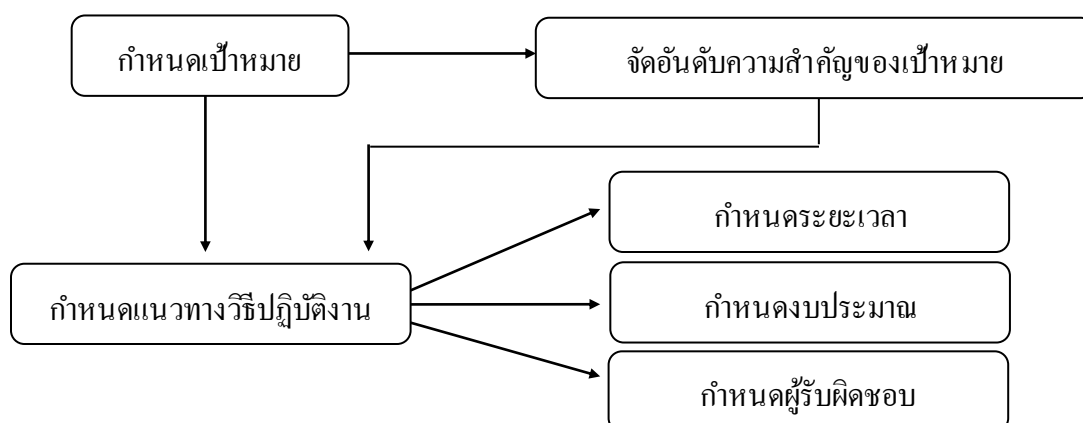
1. การวางแผน (Plan) หมายถึง การเตรียมการล่วงหน้าเพื่อให้การดำเนินงาน เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามต้องการ ในการวางแผนจำเป็นต้องมีการกำหนดเป้าหมาย แนวทางการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบงาน ระยะเวลา และกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด เพื่อให้การบริหารวิชาการมีความชัดเจนในการดำเนินงานและสามารถ กำกับติดตาม และ ประเมินผลได้ง่าย จำเป็นที่โรงเรียนต้องทำแผนต่าง ๆ ในโรงเรียนให้มี

ความสอดคล้องทั้งภาพรวมของโรงเรียน ได้แก่ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน แผนปฏิบัติการประจำปี แผนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา แผนการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนและแผนงบประมาณ ซึ่งแผนต่าง ๆ เหล่านี้ต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันและสอดคล้องกันดังแสดงไว้ ในภาพที่ 6



ภาพที่ 6 ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของแผนต่าง ๆ ของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 18-49)

ในขั้นตอนการวางแผน สิ่งสำคัญอย่างยิ่ง คือ การกำหนดเป้าหมายการจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย การกำหนดแนวทางการดำเนินงานและการกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้



ภาพที่ 7 ขั้นตอนการวางแผนงานวิชาการของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 18-49)

1.1 การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดลักษณะหรือคุณภาพของงานวิชาการ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยควรกำหนดให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น หลักสูตรสถานศึกษา ทรัพยากร สภาพแวดล้อม เป็นต้น

1.2 การจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย เป็นการช่วยให้การวางแผนมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะโรงเรียนจะได้ทราบถึงเป้าหมายใดมีความสำคัญมากน้อยกว่ากันเพียงใด เพื่อกำหนด กิจกรรม บุคลากรและระยะเวลาในการดำเนินการ

1.3 กำหนดวิธีปฏิบัติงาน คือ การนำเป้าหมายที่มีลักษณะเป็นความคิดเชิงนามธรรม มาสู่รูปธรรมในทางปฏิบัติ โดยการคิดโครงการหรือกิจกรรมที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ

1.4 กำหนดระยะเวลาดำเนินงาน ในการวางแผนจำเป็นต้องกำหนดระยะเวลา ในการดำเนินการที่ชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการช่วยให้ผู้ที่รับผิดชอบงานในด้านต่าง ๆ สามารถวางแผนในการดำเนินการได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

1.5 การกำหนดงบประมาณ หมายถึง การคิดถึงงบประมาณที่ต้องใช้ในการจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ รวมทั้งค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินงานทั้งหมด

1.6 การกำหนดผู้รับผิดชอบ เป็นการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้มีความชัดเจน

2. การปฏิบัติตามแผน (Do) หมายถึง การลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางเอาไว้ โดยเป็นการร่วมมือกันของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการสอดคล้องประสานกันเป็นอย่างดีทุกฝ่ายทุกคน พยายามเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายอันเดียวกันคือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทสำคัญ ดังนี้

2.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายทำงานด้าน วิชาการอย่างมีความสุข

2.2 จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 กำกับ ติดตาม (Monitoring) ทุกระดับปฏิบัติการตั้งแต่ระดับรายบุคคล รายกลุ่ม รายหมวดฝ่าย เพื่อเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผน

2.4 การนิเทศ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร สถานศึกษาจำเป็นต้องให้คำแนะนำ ปรีกษาหารือ ร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างดำเนินการ

3. การตรวจสอบและประเมินผล (Check) หมายถึง ขั้นตอนการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ ให้เห็นถึงผลในการดำเนินงานในระยะที่ผ่านมาได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ทุกฝ่ายจะต้องตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญของการตรวจสอบและการประเมินผล

ในระหว่างที่โรงเรียนกำลังดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ ควรได้มีการตรวจสอบและประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อพิจารณาถึงขั้นตอนหรือทิศทางการดำเนินการว่า เป็นไปตามแผนที่กำหนดมากน้อยเพียงใด มีจุดแข็ง จุดอ่อน มีปัญหาอุปสรรคอยู่ตรงไหนซึ่งจำเป็นต้องนำมาประมวลผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

- 3.1 การจัดหาหรือจัดทำเครื่องมือ
- 3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.4 การแปลความหมาย
- 3.5 การตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพการประเมิน

4. การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน (Act) เมื่อการดำเนินการทั้งหมดเสร็จสิ้นกระบวนการแล้วจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้เห็นภาพสะท้อนผลการดำเนินงานระยะที่ผ่านมา ดังนั้น ควรที่บุคลากรทุกฝ่ายจะต้องมีการปรึกษาหารือ และรับรู้รับทราบร่วมกัน เพื่อจะร่วมกันกำหนดแนวทางเพื่อให้การดำเนินงานวิชาการ โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในปีการศึกษาต่อไป ซึ่งผู้บริหารควรที่จะนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน (Action) ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้สามารถทำงานได้จนเต็มศักยภาพที่มีอยู่

4.2 ด้านการวางแผนการดำเนินงานในปีการศึกษาต่อไป เพราะได้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานในระยะที่ผ่านมาจากข้อมูลที่มีอยู่ใน ปีการศึกษาต่อไป จะพัฒนาจุดเด่นที่มีอยู่ให้ก้าวหน้าอย่างไร และในขณะเดียวกันสิ่งที่เป็นจุดด้อย มีปัญหา อุปสรรค ความไม่พร้อมในด้านใด จะส่งเสริมอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการรายงานผล

เมื่อโรงเรียนได้ดำเนินงานตามแผนและมีการประเมินผลปลายปีเสร็จสิ้นแล้ว จะต้องมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน วิชาการ ประจำปี โดยมีขั้นตอนการจัดทำ ดังนี้

1. การรวบรวมผลการดำเนินงาน
2. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล และการเขียนรายงาน
ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่ให้สถานศึกษาดำเนินการ

ได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง ในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกือหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนท้องถิ่น ได้อย่างมี คุณภาพและมีประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนจะครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ คือ การพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอน ผลการเรียนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวทางการศึกษา การพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสาน ความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ดังนั้น ประสิทธิภาพของงาน วิชาการจึงวัดได้จากลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 33)

1. สถานศึกษาสามารถบริหารงานวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้อง กับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น
2. การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก
3. สถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนปัจจัยเกือหนุน การพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ

สมรรถนะของผู้บริหารวิชาการเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหาร ได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา จะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การจัดการศึกษา สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและ ต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและบทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างไร้ขีดกับคุณภาพ ของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมาก (ปวีณา นราพงษ์, 2556, หน้า 17) ดังนั้น งานวิชาการจึงถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารบริหาร

การศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนการศึกษาและงานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (สุภาภรณ์ จันทร์กลม, 2556, หน้า 36) ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า การใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก (สุกิตดา เต็มทอง, 2556) ชาตรี ประสมศรี (2555) พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลการเรียนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะทางการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วน นพรัตน์ ชันธุ์พิมูล (2556) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

McLaughlin (1995, p. 291 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ จันทร์กลม, 2556, หน้า 53) พบว่า ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารใน โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการบริหารที่มีคุณภาพ และ Ferrandino (1985, p. 296 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ จันทร์กลม, 2556, หน้า 53) พบว่า พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความสำเร็จในงานของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จมีผลต่อการยอมรับของครู ส่วน Cutler (2003, pp. 44-95) พบว่า ที่มาของอำนาจที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงอำนาจที่ให้องค์การบรรลุเป้าหมาย จึงเกิดทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจมากมาย ผู้บริหารสามารถพัฒนาเพื่อให้อำนาจได้ด้วยปรัชญา คุณธรรม และทักษะผู้บริหารการศึกษา จึงจะเป็นต้องมีการฝึกอบรม ทักษะต่าง ๆ เพื่อให้เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักการศึกษาและงานวิจัย สรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ แต่การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีสมรรถนะทางวิชาการ ได้อย่างดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสมรรถนะในการบริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนของครู ตลอดจนการเรียนรู้ของนักเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วีระกานท์ ศรีสมัย (2551) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะนิสัย ด้านอัธมโนทัศน์ ด้านทักษะ ด้านความรู้และด้านแรงจูงใจ ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ด้านแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 15 ปี และตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ด้านทักษะและด้านความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิสมัย ลิ้มสีพิมพ์ (2552) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน สรุปได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน มีทักษะการบริหารงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านความรู้ความคิด และด้านเทคนิคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความคิดรวบยอดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่าง และเมื่อนำมาทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีทักษะการบริหารในด้านดังกล่าวมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก นอกนั้นไม่แตกต่าง ผลการศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิผล

การบริหารงานวิชาการ โรงเรียน ประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาด ดังนี้

1) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหรือดำเนินการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการแนะแนวและการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างและเมื่อนำมาทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน ขนาดใหญ่มีมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง นอกนั้นไม่แตกต่าง 3) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน ประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สรุปว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์ในระดับมาก

อารีวรรณ น้อยดี (2553) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ได้ 8 ด้าน 44 รายการ 2) ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีความเหมาะสมทั้ง 8 ด้าน 42 รายการ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีความเป็นไปได้ทั้ง 8 ด้าน 42 รายการ 4) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ประกอบด้วย 8 ด้าน 42 รายการ ดังนี้ 4.1) ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา 9 รายการ 4.2) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5 รายการ 4.3) ด้านความสามารถบริหารงานวิชาการ 6 รายการ 4.4) ด้านความสามารถบริหารงบประมาณ 4 รายการ 4.5) ด้านความสามารถบริหารงานบุคคล 4 รายการ 4.6) ด้านความสามารถบริหารทั่วไป 4 รายการ 4.7) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 รายการ 4.8) ด้านสร้างความเป็นผู้นำ 5 รายการ

จกกล วิเศษขลา (2554) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านที่ต้องพัฒนาประกอบด้วยด้านการปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลการด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ และด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ ทุกสถานการณ์ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนด้านที่ต้องยกระดับ ประกอบด้วย กลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มบริหารงานทั่วไป

ชาติรี ประสมศรี (2555) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์ ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน รองลงมา คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับสูง และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ด้านที่ต้องพัฒนาของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย โดยผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการประเมินผลการพัฒนางานอย่างเป็นระบบและชัดเจน เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และด้านที่ต้องพัฒนาของประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ซึ่งบุคลากรในโรงเรียนควรที่จะร่วมกันนำผลการประเมินผลมาดำเนินการปรับปรุงโรงเรียนในจุดดังกล่าว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหาร

สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาในการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และดำเนินการบริหารให้เป็นไปตามเป้าของวิสัยทัศน์ขององค์กร

ปวีณา นราพงษ์ (2556) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่ต้องพัฒนาของสมรรถนะของผู้บริหาร คือ ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ควรสร้างสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารให้มากขึ้น ด้านที่ต้องพัฒนาของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ คือ ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งการที่จะยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้สูงขึ้น ต้องมีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สูงกว่าคู่อื่น คือ สมรรถนะด้านส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้กับประสิทธิผลด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งหากต้องการยกระดับให้ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาให้สูงขึ้น ต้องมีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการด้านส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

งานวิจัยต่างประเทศ

Agthe (1980, p. 138) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษา ภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้น โดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมกันของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษา ตามที่

กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ 'ได้แก่' สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตร ทั่วไปหลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของงบประมาณ สารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอนและเทคโนโลยี

Finklea (1997, pp. 58-60 อ้างถึงใน พรสวรรค์ พลวงศา, 2556, หน้า 50) ได้ศึกษา แบบภาวะผู้นำผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นงานวิจัยที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำประสิทธิผล คะแนนความสอดคล้องของผู้บริหาร โรงเรียนรัฐ ซึ่งบ่งชี้โดยการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบที่ 2 (LBA II) โดยพัฒนาจากแบบฝึกของบลองชาร์ตและ ประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนในผู้บริหาร ทั้งสิ้น 194 คน ในรัฐแคลิฟอร์เนียได้ ข้อมูลแบบผู้นำ ใช้ศึกษาผู้บริหารโรงเรียน โดย LBA II Self และตรวจสอบข้อมูลจากหน่วยงานทางการศึกษาของรัฐ แคลิฟอร์เนียได้ พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างคะแนนประสิทธิผลของผู้บริหาร โรงเรียน และคะแนนร้อยละของนักเรียนเท่ากับหรือสูงกว่าที่ 50 ของเปอร์เซ็นต์ไทล์ในระดับ ประเทศจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับ 7 การค้นพบนี้ แสดงถึงความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญระหว่าง ประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลทาง วิชาการในโรงเรียน แต่อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้พบอีกว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ของ เศรษฐกิจกับประสิทธิผลของ โรงเรียนและความสัมพันธ์ในเชิงนี้ จะเชื่อได้ว่าภาวะทางเศรษฐกิจ จะเป็นผลกระทบอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

Mamon (2002, p. 138 อ้างถึงใน พรสวรรค์ พลวงศา, 2556, หน้า 51) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการ กำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษา ภายใต้ ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้นโดยการแก้ไขตามคำแนะนำ จากการประชุม ร่วมกันของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับ ในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับ การให้บริการจัดการศึกษาตามที่กำหนด จำนวน 18 สมรรถนะ 'ได้แก่' สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและ ประเมินผล การจัดทำของงบประมาณ สารสนเทศความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอนและเทคโนโลยี

Castillo (2005, p. 48 อ้างถึงใน ปวีณา นราพงศ์, 2556, หน้า 72) ได้ศึกษาคำจำกัด ความของสมรรถนะในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ บริษัทต่าง ๆ มีภาวะการแข่งขันประจำวันตลอดเวลา ไม่ว่าจะป็นองค์การระดับท้องถิ่นหรือระดับนานาชาติก็ตาม สมรรถนะนับเป็นเฉพาะที่ต้องให้ ความสนใจและเป็นตัวอธิบายความสามารถในการแข่งขันการผลิตกำไร บทบาทหรือกระบวนการ

ทำงานขององค์การสมรรถนะขยายออกมาได้อย่างมากมาย เพียงแต่เชื่อมโยงกับโครงสร้างแต่ละงานขององค์การและพนักงานตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของเขา และที่สำคัญองค์การต้องสามารถกำหนดจุดยืนของแต่ละตำแหน่งและผลตอบแทนได้อย่างชัดเจน

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับระดับของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน ดังนั้น ผู้บริหารจะมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนในการนำพางานวิชาการสถานศึกษาให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยสมรรถนะของผู้บริหารในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งหากผู้บริหารมีสมรรถนะด้านต่าง ๆ จะทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ทั้งในด้านผลผลิตของโรงเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน กระบวนการเรียนรู้การพัฒนาหลักสูตร ผลการศึกษาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาประสิทธิผลทางด้านวิชาการของโรงเรียน ควรให้ความสนใจในสมรรถนะของผู้บริหาร เพื่อยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนให้สูงขึ้น เนื่องจากโรงเรียนถือเป็นแหล่งเรียนรู้พื้นฐานที่มีความสำคัญ และมีคุณภาพอยู่บนพื้นฐานความหลากหลาย โดยมีผู้บริหารเป็นผู้สร้างกลไกในการขับเคลื่อน การพัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เพื่อจะได้ผลการศึกษาที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหาร กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,020 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2558 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 285 คน จากนั้นดำเนินการใช้วิธี สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ใช้ขนาดโรงเรียนและอำเภอเป็นชั้นในการสุ่ม ใช้วิธี กำหนดสัดส่วน จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่มาของประชากร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2558)

อำเภอ	ประชากร ครูผู้สอน				กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน			
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
เมือง	59	175	34	206	16	49	10	58
ท่าใหม่	78	87	40	-	22	24	11	-
แก่งหางแมว	19	123	58	-	5	34	16	-
นายายอาม	46	95	-	-	13	27	-	-
รวม	202	480	132	206	56	134	37	58
รวม		1,020				285		

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามขอบข่ายมาตรฐานวิชาชีพ
 ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548, หน้า 27) ดังนี้ 1) ด้านบริหาร
 จัดการเรียนรู้ 2) ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
 4) ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน
 ประเมินค่า (Rating scale) โดยกำหนดตามวิธีของ Likert (1965 cited in Best & Kahn, 1993,
 p. 247) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามขอบข่าย
 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545

(กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาโดยศึกษาจากโรงเรียน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยกำหนดตามวิธีของ Likert (1965 cited in Best & Kahn, 1993, p. 247) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ 'ได้แก่'

- 1.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน
 - 1.1.1 ด้านบริหารจัดการเรียนรู้
 - 1.1.2 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 1.1.3 ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
 - 1.1.4 ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
- 1.2 ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ 12 ด้าน
 - 1.2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 1.2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 1.2.3 การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
 - 1.2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

- 1.2.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 1.2.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 1.2.7 การนิเทศการศึกษา
- 1.2.8 การแนะแนวการศึกษา
- 1.2.9 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 1.2.10 การส่งเสริมความรู้ด้าน วิชาการแก่ชุมชน
- 1.2.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 1.2.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร

หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แล้วสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามกรอบแนวความคิด แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้ประธานกรรมการควบคุม งานนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนภาษา ความสมบูรณ์ของเนื้อหาและปรับปรุงแก้ไข ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น ต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม นำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

- 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี รองหัวหน้าภาควิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3.2 ดร.สมุท ชำนาญ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3.3 นายอนุสนธิ์ สุรินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบ่อไฟใหม่ อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

นำแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ และคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of objective congruence: *IOC*)

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

เมื่อ *IOC* หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและกำหนดให้มีแบบเลือกตอบ คือ ระดับความสอดคล้องและระดับความครอบคลุม และช่องข้อเสนอแนะ โดยกำหนดให้ค่าน้ำหนัก ดังนี้ ให้ค่าน้ำหนัก +1 หมายถึง แน่ใจข้อคำถามมีความสอดคล้อง/ มีความครอบคลุมเนื้อหา ให้ค่าน้ำหนัก 0 หมายถึง ไม่แน่ใจข้อคำถามมีความสอดคล้อง/ มีความครอบคลุมเนื้อหา

ให้ค่าน้ำหนัก -1 หมายถึง แน่ใจข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง/ ไม่มีความครอบคลุมเนื้อหา

จากนั้นนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of objective congruence: *IOC*) และคัดเลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไป

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธานและคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณา แล้วนำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

5. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .42-.94

5.1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .42-.89

5.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .42-.94

6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่า .98

6.1 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่า .96

6.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่า .98

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพ แล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพร้อมสอดซองคิดแถมปีนำส่งมายังผู้วิจัย หากแบบสอบถามไม่ส่งกลับมาผู้วิจัยจะโทรติดตามและเดินทางไปเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 285 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาวิจัยต่อไป

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทั้งรายด้านและรายข้อ กำหนดการแปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 22-25)

2.2.1 สมรรถนะของผู้บริหาร

4.51-5.00 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทั้งรายด้านและรายข้อ กำหนดการแปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่งนิลแก้ว, 2535, หน้า 22-25)

2.3.1 ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ

4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับ

ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 วิเคราะห์ สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จะอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่า r เข้าใกล้ -1 และ +1 แสดงถึงความสัมพันธ์สูง และค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่าความสัมพันธ์ต่ำ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผล ค่า r มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531, หน้า 153)

0.80 ขึ้นไป หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

0.60-0.79 หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

0.40-0.59 หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

0.20-0.39 หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

น้อยกว่า 0.20 หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก

หากค่า r มีค่าเป็นบวก (+) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือสัมพันธ์กันในทางเดียวกัน หากค่า r มีค่าเป็นลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางลบหรือสัมพันธ์กันในทางผกผัน

2.5 การทดสอบสมมติฐาน

2.5.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้ คือ สถิติที่ใช้ในการอธิบายคุณลักษณะของข้อมูล ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.5.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 “ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้ คือ สถิติที่ใช้ในการอธิบายคุณลักษณะของข้อมูล ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.5.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน” สถิติที่ใช้ คือ สถิติที่ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า และทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตอนที่ 2 ผลศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
p	แทน ความน่าจะเป็น
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's product-moment correlation)
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน ด้านบริหารจัดการเรียนรู้
X_2	แทน ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
X_3	แทน ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
X_4	แทน ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
Y	แทน ประสิทธิภาพในการบริการงานวิชาการของโรงเรียน

- Y_1 แทน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- Y_2 แทน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- Y_3 แทน ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
- Y_4 แทน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- Y_5 แทน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- Y_6 แทน ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- Y_7 แทน ด้านการนิเทศการศึกษา
- Y_8 แทน ด้านการแนะแนวการศึกษา
- Y_9 แทน ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- Y_{10} แทน ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน
- Y_{11} แทน ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- Y_{12} แทน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 1

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	<i>n</i> = 285		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านบริหารจัดการเรียนรู้	4.15	0.43	มาก	1
2. ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.11	0.45	มาก	2
3. ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.10	0.45	มาก	3
4. ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	4.07	0.44	มาก	4
เฉลี่ย	4.11	0.43	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 1 ด้านบริหารจัดการเรียนรู้

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบริหารจัดการเรียนรู้	<i>n</i> = 285		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ การเรียนรู้	4.21	0.84	มาก	1
2. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ให้เข้าใจอย่างชัดเจน	4.08	0.73	มาก	8
3. การกระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน โดยจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง	4.19	0.85	มาก	3

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบริหารจัดการเรียนรู้	<i>n</i> = 285		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
4. การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายใน กลุ่มสาระและข้ามกลุ่มสาระ	4.16	0.82	มาก	4
5. การส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย	4.11	0.84	มาก	6
6. การมีวิธีส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม ในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	4.10	0.86	มาก	7
7. การส่งเสริมสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน	4.20	0.83	มาก	2
8. การจัดให้มีการเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.15	0.82	มาก	5
เฉลี่ย	4.15	0.43	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 1 ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ การส่งเสริมสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน และการกระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 1 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	<i>n</i> = 285		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.22	0.67	มาก	1
2. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในการจัดทำหลักสูตร	4.07	0.82	มาก	4

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	<i>n</i> = 285		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
3. การส่งเสริมให้มีการจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น โดยมี การสำรวจแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.05	0.78	มาก	5
4. การกระตุ้นให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร	4.08	0.78	มาก	3
5. การส่งเสริมให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผล ประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร	4.12	0.81	มาก	2
เฉลี่ย	4.12	0.60	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านบริหารพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การส่งเสริมให้มีการประเมินผลการใช้ หลักสูตร และนำผลประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร และการกระตุ้นให้ครู นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	<i>n</i> = 285		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การดำเนินการให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน	4.15	0.78	มาก	2
2. การจัดทำปฏิทินและตารางการนิเทศภายในโรงเรียน	4.06	0.81	มาก	4
3. การใช้เทคนิคการนิเทศหลายรูปแบบ	4.02	0.83	มาก	5
4. การชี้แจงครูให้ทราบจุดที่ครูควรพัฒนา	4.14	0.77	มาก	3
5. การส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน	4.16	0.84	มาก	1
เฉลี่ย	4.10	0.45	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การดำเนินการให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน และการชี้แจงครูให้ทราบจุดที่ครูควรพัฒนา

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	n = 285		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การมีความสามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัย ในชั้นเรียน	4.13	0.84	มาก	3
2. การจัดหาอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุนการทำ วิจัยในชั้นเรียนของครู	3.96	0.74	มาก	10
3. การส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านการวิจัยด้วยวิธีที่ หลากหลาย	4.00	0.78	มาก	8
4. การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารหลักฐาน เกี่ยวกับการทำวิจัยชั้นเรียน	4.19	0.80	มาก	2
5. การกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัด การเรียนการสอน	4.09	0.87	มาก	5
6. การมีความสามารถในการให้ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาแก่ครู เกี่ยวกับการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการ ในการแก้ปัญหา	4.22	0.67	มาก	1
7. การติดตามให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหา พัฒนาวิธี หรือนวัตกรรมการวิจัยในชั้นเรียนของครู	4.04	0.81	มาก	6
8. การจัดให้มีการประชุมสัมมนา เพื่อปรึกษาแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านงานวิจัยของครูในโรงเรียนและระดับศูนย์เครือข่าย	3.98	0.80	มาก	9

ตารางที่ 6 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	<i>n</i> = 285		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
9. การดำเนินการรวบรวม จัดระบบข้อมูลงานวิจัยในชั้นเรียน ของโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ขยายการทำวิจัย ในชั้นเรียน	4.03	0.74	มาก	7
10. การส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหา การเรียนการสอนปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.10	0.80	มาก	4
เฉลี่ย	4.07	0.44	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีความสามารถในการให้ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาแก่ครูเกี่ยวกับการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหาคำปรึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการทำวิจัยชั้นเรียน และการมีความสามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

ตอนที่ 2 ผลศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 1

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ	$n = 285$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.15	0.51	มาก	2
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.17	0.53	มาก	1
3. ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.14	0.52	มาก	3
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.00	0.50	มาก	6
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.94	0.54	มาก	8
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	3.95	0.53	มาก	7
7. การนิเทศการศึกษา	3.94	0.54	มาก	8
8. การแนะแนวการศึกษา	4.01	0.49	มาก	5
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.13	0.51	มาก	4
10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน	3.76	0.55	มาก	10
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น	3.85	0.52	มาก	9
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	3.75	0.53	มาก	11
เฉลี่ย	3.98	0.45	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	n = 285		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา ให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจ	4.21	0.71	มาก	1
2. โรงเรียนมีการกำหนดหลักการ จุดหมาย โครงสร้าง และ เนื้อหาของหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางและท้องถิ่น	4.13	0.78	มาก	2
3. โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตร สถานศึกษาให้ทำหน้าที่นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล การใช้หลักสูตรสถานศึกษา	4.11	0.68	มาก	3
เฉลี่ย	4.14	0.51	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและ
รายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และ
ผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจโรงเรียนมีการกำหนดหลักการ จุดหมาย โครงสร้าง และเนื้อหาของหลักสูตร
สถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น และโรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ
บริหารหลักสูตรสถานศึกษาให้ทำหน้าที่นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตร
สถานศึกษา

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	n = 285		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. โรงเรียนมีการจัดทำแผนการจัดการเรียน/ แผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครอบคลุมสาระ และทุกชั้นเรียน	4.23	0.70	มาก	1
2. โรงเรียนมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสอดคล้องกับความสนใจความถนัด ความต้องการและสภาพของผู้เรียน	4.12	0.76	มาก	3
3. โรงเรียนมีการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์รอบด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา	4.17	0.72	มาก	2
เฉลี่ย	4.17	0.53	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดทำแผนการจัดการเรียน/ แผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครอบคลุมสาระ และทุกชั้นเรียน โรงเรียนมีการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์รอบด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา และโรงเรียนมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสอดคล้องกับความสนใจความถนัด ความต้องการและสภาพของผู้เรียน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	$n = 285$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. โรงเรียนมีการจัดการวัดประเมินผลได้ครอบคลุมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียน	4.16	0.67	มาก	2
2. โรงเรียนมีการจัดให้มีการวัดประเมินผลที่เน้นสภาพจริง	4.18	0.75	มาก	1
3. โรงเรียนมีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลประเมินผลที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน	4.07	0.72	มาก	3
เฉลี่ย	4.14	0.52	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดให้มีการวัดประเมินผลที่เน้นสภาพจริง โรงเรียนมีการจัดการวัดประเมินผลได้ครอบคลุมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียน และ โรงเรียนมีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลประเมินผลที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	<i>n</i> = 285		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจให้ความรู้เรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง อย่างสม่ำเสมอ	4.04	0.68	มาก	1
2. โรงเรียนมีการจัดทำเอกสาร และคู่มือการวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ที่เหมาะสม	3.95	0.75	มาก	3
3. โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย กับสถานศึกษา บุคคล ชุมชนหรือหน่วยงานอื่นอยู่เสมอ	4.02	0.70	มาก	2
เฉลี่ย	4.00	0.50	มาก	-

จากตารางที่ 11 พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจให้ความรู้เรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย กับสถานศึกษา บุคคล ชุมชนหรือหน่วยงานอื่นอยู่เสมอ และโรงเรียนมีการจัดทำเอกสาร และคู่มือการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	<i>n</i> = 285		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนมีแผนงานพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาอย่างชัดเจน	3.95	0.74	มาก	2
2. โรงเรียนมีการจัดให้มีสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาประกอบการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ	3.98	0.76	มาก	1
3. โรงเรียนมีการติดตามผลและประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประกอบการเรียนการสอน อย่างต่อเนื่อง	3.89	0.79	มาก	3
เฉลี่ย	3.99	0.52	มาก	-

จากตารางที่ 12 พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดให้มีสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประกอบการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ โรงเรียนมีแผนงานพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างชัดเจน และโรงเรียนมีการติดตามผลและประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประกอบการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	n = 285		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนข้อมูลแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกอย่างครบถ้วน	3.92	0.76	มาก	2
2. โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.02	0.77	มาก	1
3. โรงเรียนมีการติดตามและ ประเมินผลพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.90	0.80	มาก	3
เฉลี่ย	3.94	0.53	มาก	-

จากตารางที่ 13 พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนข้อมูลแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกอย่างครบถ้วน และ โรงเรียนมีการติดตามและ ประเมินผลพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา

ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา	<i>n</i> = 285		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนมีการจัดระบบงานนิเทศภายในสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน	3.92	0.78	มาก	3
2. โรงเรียนมีการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอน ในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน	3.94	0.73	มาก	2
3. โรงเรียนมีการติดตาม ประสานงานกับพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในโรงเรียน	3.95	0.84	มาก	1
เฉลี่ย	3.94	0.54	มาก	-

จากตารางที่ 14 พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการติดตาม ประสานงานกับพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในโรงเรียน โรงเรียนมีการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอน ในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน และโรงเรียนมีการจัดระบบงานนิเทศภายในสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการแนะแนวการศึกษา

ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ด้านการแนะแนวการศึกษา	n = 285		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมแนะแนว มีรูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของผู้เรียน	4.02	0.69	มาก	2
2. โรงเรียนมีการจัดระบบแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพ ในสถานศึกษา	4.04	0.75	มาก	1
3. โรงเรียนมีการนำผลที่ได้จากการแนะแนวมาวิเคราะห์ หาคำเด่น จุดด้อยทั้งที่เป็นรายบุคคลและในภาพ รวมทั้งโรงเรียน	3.96	0.71	มาก	3
เฉลี่ย	4.01	0.49	มาก	-

จากตารางที่ 15 พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการแนะแนวการศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดระบบแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพในสถานศึกษา โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมแนะแนว มีรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของผู้เรียนและโรงเรียนมีการนำผลที่ได้จากการแนะแนวมาวิเคราะห์ หาคำเด่น จุดด้อยทั้งที่เป็นรายบุคคลและในภาพรวมทั้งโรงเรียน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	<i>n</i> = 285		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนมีการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา	4.11	0.70	มาก	3
2. โรงเรียนมีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา	4.12	0.78	มาก	2
3. โรงเรียนมีการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมิน คุณภาพภายใน	4.16	0.71	มาก	1
เฉลี่ย	4.13	0.51	มาก	-

จากตารางที่ 16 พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในโรงเรียน มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และ โรงเรียนมีการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน

ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน	<i>n</i> = 285		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนมีแผนส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนอย่างชัดเจน	3.78	0.84	มาก	1
2. โรงเรียนมีการจัดเอกสารและเครื่องมือการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนอย่างเหมาะสม	3.76	0.82	มาก	2
3. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ ความคิด เทคนิค และทักษะสำหรับพัฒนาวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของชุมชน	3.75	0.91	มาก	3
เฉลี่ย	3.77	0.55	มาก	-

จากตารางที่ 17 พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีแผนส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนอย่างชัดเจน โรงเรียนมีการจัดเอกสารและเครื่องมือการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนอย่างเหมาะสม และ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ ความคิด เทคนิค และทักษะสำหรับพัฒนาวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของชุมชน

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาอื่น

ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ด้านการประสาน ความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น	<i>n</i> = 285		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนมีแผนงานการประสานงานความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นอย่างชัดเจน	3.88	0.81	มาก	1
2. บุคคลที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์และ เป้าหมายการประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาอื่นอย่างชัดเจน	3.86	0.80	มาก	2
3. โรงเรียนมีการติดตามและสรุปผลการประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น	3.82	0.87	มาก	3
เฉลี่ย	3.85	0.52	มาก	-

จากตารางที่ 18 พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีแผนงานการประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นอย่างชัดเจน บุคคลที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายการประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นอย่างชัดเจน และโรงเรียนมีการติดตามและสรุปผลการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	<i>n</i> = 285		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนมีแผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาอย่างชัดเจน	3.78	0.88	มาก	1
2. โรงเรียนมีการจัดทำเอกสาร และคู่มือการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาอย่างเหมาะสม	3.73	0.76	มาก	3
3. โรงเรียนมีการติดตามและสรุปผลการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	3.74	0.87	มาก	2
เฉลี่ย	3.75	0.54	มาก	-

จากตารางที่ 19 พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีแผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาอย่างชัดเจน โรงเรียนมีการติดตามและสรุปผลการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และโรงเรียนมีการจัดทำเอกสาร และคู่มือการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาอย่างเหมาะสม

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_{10}
0.556**	0.530**	0.522**	0.522**	0.539**	0.641**	0.372**
0.484**	0.469**	0.460**	0.472**	0.469**	0.541**	0.356**
0.517**	0.500**	0.489**	0.501**	0.496**	0.532**	0.365**
0.555**	0.530**	0.526**	0.539**	0.537**	0.598**	0.395**
0.560**	0.537**	0.530**	0.539**	0.542**	0.615**	0.393**

** $p < .01$

จากตารางที่ 20 แสดงว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวม ปรากฏว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนรายด้าน ปรากฏว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนรายด้าน ปรากฏว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 64 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 28 ข้อ และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 12 ด้าน จำนวน 36 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .42-.94 มีค่าความเชื่อมั่นเป็น .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation)

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

1.1 ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ การส่งเสริมสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน และการกระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง

1.2 ด้านบริหารพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านบริหารพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับ

จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การส่งเสริมให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผลประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุง พัฒนาหลักสูตร และการกระตุ้นให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร

1.3 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา พบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศ มาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การดำเนินการให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน และการชี้แจงครูให้ทราบจุดที่ครูควรพัฒนา

1.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ พบว่า สมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายชื่ออยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีความสามารถในการให้ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาแก่ครูเกี่ยวกับการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการ ในการแก้ปัญหา การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการทำวิจัย ชั้นเรียน และ การมีความสามารถกำหนดคน โยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

2. ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา แต่ละด้านสรุปผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจ โรงเรียนมีการกำหนดหลักการ จุดหมาย โครงสร้าง และเนื้อหาของหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น และ โรงเรียน มีการแต่งตั้ง

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจาก

มากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดทำแผนการจัดการเรียน/ แผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครอบคลุมสาระ และทุกชั้นเรียน โรงเรียนมีการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์รอบด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา และโรงเรียนมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสอดคล้องกับความสนใจความถนัด ความต้องการและสภาพของผู้เรียน

2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดให้มีการวัดประเมินผลที่เน้นสภาพจริง โรงเรียนมีการจัดการวัดประเมินผลได้ครอบคลุมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และโรงเรียนมีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดผล ประเมินผลที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจให้ความรู้เรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยกับสถานศึกษา บุคคล ชุมชนหรือหน่วยงานอื่นอยู่เสมอ และโรงเรียนมีการจัดทำเอกสาร และคู่มือการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสม

2.5 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดให้มีสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาประกอบการเรียนการสอนอย่างเพียงพอโรงเรียนมีแผนงานพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างชัดเจน และโรงเรียนมีการติดตามผลและประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประกอบการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

2.6 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย

3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนข้อมูลแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกอย่างครบถ้วน และโรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2.7 ด้านการนิเทศการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการติดตาม ประสานงานกับพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในโรงเรียน โรงเรียนมีการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน และโรงเรียนมีการจัดระบบงานนิเทศภายในสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน

2.8 ด้านการแนะแนวการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการแนะแนวการศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดระบบแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพในสถานศึกษา โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมแนะแนว มีรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของผู้เรียน และโรงเรียนมีการนำผลที่ได้จากการแนะแนวมาวิเคราะห์หาจุดเด่น จุดด้อยทั้งที่เป็นรายบุคคลและในภาพรวมทั้งโรงเรียน

2.9 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในโรงเรียน มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และโรงเรียนมีการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2.10 ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีแผนส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนอย่างชัดเจน โรงเรียนมีการจัดเอกสารและเครื่องมือการส่งเสริมความรู้

ทางวิชาการแก่ชุมชนอย่างเหมาะสม และ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ ความคิด เทคนิค และทักษะสำหรับพัฒนาวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของชุมชน

2.11 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น โดยรวมและ รายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีแผนงานการประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นอย่างชัดเจน บุคคลที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายการประสานงานความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นอย่างชัดเจน และ โรงเรียนมีการติดตามและสรุปผล การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

2.12 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยรวมและ รายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีแผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาอย่างชัดเจน โรงเรียนมีการติดตามและสรุปผลการจัดการศึกษาของ บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และ โรงเรียนมีการจัดทำเอกสาร และคู่มือการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบัน อื่นที่จัดการศึกษาอย่างเหมาะสม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผล

ในการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลในการบริหาร งานวิชาการของ โรงเรียน เป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด และองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ด้านพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันสูงสุด และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหาร

สถานศึกษาเป็นรายองค์ประกอบ กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการโดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง 2 องค์ประกอบ และปานกลาง 2 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก คือ ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

อภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทศน์ความรู้และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของวิระกานท์ ศรีสมัย (2551) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมภพ ดวงช่อม (2554) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา นราพงศ์ (2556) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 สมรรถนะการบริหารงานด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมีความเข้าใจการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษาการวัดผลประเมินผล เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานวิชาการได้อย่างอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น โดยมีแนวทาง

ปฏิบัติในการบริหารการจัดการเรียนรู้ 'ได้แก่' ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้ จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง การส่งเสริมการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสาน ความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริม ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

1.2 สมรรถนะการบริหารงานด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ผลการศึกษาเป็นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารได้ศึกษาสาระ การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรซึ่งเป็นองค์ความรู้เดิมที่จะต้องนำมาจัดให้เป็นระบบ (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2545, หน้า 146) สอดคล้องกับอูทัย บุญประเสริฐ (2540) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตร เอกสารประกอบหลักสูตร เตรียมครูให้พร้อมในการใช้ หลักสูตรใหม่ ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ปกครองทราบและเข้าใจ จัดครูเข้าสอนให้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ จัดสถานที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน นิเทศการใช้หลักสูตร

1.3 สมรรถนะการบริหารงานด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหาร ได้ชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา (รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, 2550, หน้า 142-143) ซึ่งบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้มีระบบและต่อเนื่อง เพราะการนิเทศเป็นการค้นหาศักยภาพของ ครูและส่งเสริมให้กิจกรรมการนิเทศภายใน โรงเรียนบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพ ของนักเรียน การจัดการเรียนการสอนจะก้าวหน้าหรือล้าหลังขึ้นอยู่กับผู้บริหาร สถานศึกษา

1.4 สมรรถนะการบริหารงานด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจาก ผู้บริหารได้ปฏิบัติตามมาตรการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 1-12) ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยขึ้นในชั้นเรียน ในด้านการสร้างบรรยากาศในการวิจัย การให้ความรู้ด้านการวิจัย การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ในการวิจัย การพัฒนาบุคลากรทางการวิจัย การประสานสัมพันธ์ทางการทำวิจัย การจัดหา งบประมาณในการทำวิจัย การเผยแพร่ผลการทำวิจัย การยกย่องชมเชยเชิดชูเกียรติแก่บุคคล

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โรงเรียนมีประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพีระพรรณ ทงปิ่น (2552, หน้า 107) ที่ศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับจันทิตา ผ่านสอน (2553, หน้า 107) ที่ศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ประสิทธิผลของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2553) มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงและสืบเนื่องจากตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2553) มาตรา 42 ระบุให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา ส่งผลให้โรงเรียนทุกแห่งในปัจจุบันได้รับการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพ และการตรวจสอบคุณภาพจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยให้มีการประกันคุณภาพภายในและคุณภาพภายนอก ซึ่งสถานศึกษาต้องถือว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุก 5 ปี โดยเฉพาะมาตรฐานการศึกษาด้านการบริหารวิชาการ ซึ่งผลผลิตที่ได้ก็คือคุณภาพนักเรียน ดังนั้นความสำเร็จหรือล้มเหลวของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงอยู่ที่การบริหารวิชาการของโรงเรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนจึงต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า ที่ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การบริหารงานงานวิชาการของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติ เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพให้ขึ้นไปตามมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนที่มีสมรรถนะการบริหารที่สูงย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิผลในการบริหารงานทุกด้าน รวมถึงงานวิชาการของโรงเรียนด้วย ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของจงกล วิเศษขลา (2554) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ด้านที่ต้องพัฒนา ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลการด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ และด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนด้านที่ต้องยกระดับ ประกอบด้วย กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารงานทั่วไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ผู้บริหาร โรงเรียน ควรมีพัฒนาและจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการจัดทำหลักสูตร ท้องถิ่นและบริหาร

การเรียนรู้ที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้มีมีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
อย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการส่งเสริมให้ครู
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น
และมีการกระตุ้นให้ครูนำหลักสูตรดังกล่าวไปวิเคราะห์ นำไปใช้และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา
ให้ดียิ่งขึ้นไปได้อย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้มี
การนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย และชี้แจงให้ครูทราบถึงจุดที่ครู
ควรพัฒนา และส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศดังกล่าวมาพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้
ดียิ่งขึ้น

1.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหาร
ควรส่งเสริมให้ครูเข้าใจถึงความสำคัญในการจัดทำเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ในชั้นเรียน และผลักดัน
พร้อมกระตุ้นให้ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการเรียน
การสอนของตนเอง และส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ในการทำวิจัยมากยิ่งขึ้น

2. ด้านประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนควรมีการประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของสังคม ชุมชน และท้องถิ่นได้ และมี
การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและ สาระต่าง ๆ ในหลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับวิสัยทัศน์
ภารกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของสถานศึกษา

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โรงเรียนควรส่งเสริมให้มีการจัดทำแผน
การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนรอบด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์
สังคม และสติปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด ความต้องการและสภาพของผู้เรียน
ให้ครบทุกกลุ่มสาระ และทุกชั้นเรียน

2.3 ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน โรงเรียนควรจัดให้มี
การพัฒนาเครื่องมือในการวัดผล ประเมินผลที่มีคุณภาพ และครอบคลุม สอดคล้องกับมาตรฐาน
การเรียนของโรงเรียน เพื่อใช้ในการวัดผลประเมินผลที่เน้นสภาพจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูทราบถึง
ความสำคัญและหลักการในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน พร้อมกับจัดทำเอกสาร
และคู่มือการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสม โดยประสานความร่วมมือในการศึกษา

เพื่อวิเคราะห์ วิจัย กับบุคคล ชุมชน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาคุณภาพในการทำวิจัยให้กับโรงเรียน

2.5 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โรงเรียนควรมีแผนงานในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการจัดให้มีสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาประกอบการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ และติดตามประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.6 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนควรจัดทำทะเบียนข้อมูลแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน พร้อมทั้งมีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และมีการติดตาม เพื่อประเมินผลการพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2.7 ด้านการนิเทศการศึกษา โรงเรียนควรจัดระบบงานนิเทศภายในที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งมีการนิเทศงาน วิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ตามปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและมีการติดตาม โดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงาน วิชาการ และการเรียนการสอนในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.8 ด้านการแนะแนวการศึกษา โรงเรียนควรจัดกิจกรรมแนะแนว ที่มีรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ตามความต้องการของผู้เรียน พร้อมทั้งจัดให้มีระบบการแนะแนวทาง วิชาการและ วิชาชีพในโรงเรียน และนำผลที่ได้จากการแนะแนวมาวิเคราะห์ เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยทั้งในรายบุคคล และในภาพรวมของโรงเรียน

2.9 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนควรติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน พร้อมทั้งมีจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน และควรจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายใน

2.10 ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน โรงเรียนควรมีแผนส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน พร้อมทั้งจัดเอกสารและเครื่องมือในการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ตามความเหมาะสม และมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ ความคิด เทคนิค และทักษะสำหรับพัฒนาวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตให้กับชุมชน

2.11 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น โรงเรียนควรมีแผนการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และบุคคลที่เกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายการประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น พร้อมทั้งโรงเรียนควรมีการติดตามและสรุปผลการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นอย่างสม่ำเสมอ

2.12 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โรงเรียนควรมีแผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา พร้อมทั้งมีการจัดทำเอกสาร คู่มือ และมีการติดตาม สรุปผลการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. ผู้บริหารควรคำนึงถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านบริหารจัดการเรียนรู้มากที่สุด เนื่องจากสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานด้านอื่น ๆ
3. ควรศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียน เพื่อทราบผลการปฏิบัติงานในเชิงประจักษ์

บรรณานุกรม

- กนกอร ยศไพบูลย์. (2543). การนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- กมล ภูประเสริฐ. (2544). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิปส์ พับ ลิเคชั่น.
- กมล ภูประเสริฐ. (2547). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ปกรณ์ศิลป์ พรินต์ติ้ง.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยเกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชน. ปริญญาโทบริหารศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กรมวิชาการ. (2544). เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรมวิชาการ. (2545). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กรมวิชาการ. (2546). คู่มือหลักสูตรการสอน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). การพัฒนารายวิชาสังคมศึกษาให้สอดคล้องกับท้องถิ่น ในหลักสูตรมัธยมศึกษาฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2533 (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: แนวทางการศึกษาและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546 ก). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546 ข). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550 ก). กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พุทธศักราช 2550. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550 ข). รายงานการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและแผนสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*.
 กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553 ก). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การดำเนินการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พุทธศักราช 2552-2561)*.
 ม.ป.ท.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553 ข). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิตติมา ปรีดีดีลิต. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรพิพัฒน์.
- ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์. (2544). *เรียนรู้และฝึกปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน*. ชลบุรี: พิมพ์ลักษณ์.
- จกมล วิเศษขลา. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม*.
 งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศิลปศาสตร์
 และวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ:
 บัณฑิตโพธิ์.
- จันธิดา ผ่านสอน. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด*.
 วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จำเริญ คำหวาน. (2544). *การศึกษาคำเนินการพัฒนาคู่มือท้องถิ่นของโรงเรียนประถมศึกษา
 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 กำแพงเพชร.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.
- จิระพรรณ หิรัญวรเสถียร. (2555). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเสริมงาม
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิรพันธ์ ไตรทิพจรัส. (2543). *การวิจัยและการนำผลการวิจัยมาใช้ในสถานศึกษากับการปฏิรูป
 สถานศึกษา: ฐานคิดในการพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน*. *วารสารวิชาการ*,
 3(1), 68-72.

- จิระ งามศิลป์. (2550). *คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดที่ 3*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). *การพัฒนาหลักสูตร: หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: อีดีนเพรส.
- ชลิต พุทธิรักษา. (2531). *การบริหารงานวิชาการ*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- ชะลอ มงคลการุณ. (2530). *ปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2540). *ทักษะภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์ปอร์ตเน็ท.
- ชาติรี ประสมศรี. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดของแก่น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ชาติรี โพธิกุล. (2552). *สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชูชัย สมมติไกร. (2550). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- ตะวัน เทวอักษร. (2555). สร้าง “ทักษะ” ให้ผู้เรียนพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21. *วารสาร School in focus เรียนสนุก บันดาลใจ ใฝ่เรียนรู้*, 4(11), 4.
- ทศพล แก้วพวง. (2547). *ศึกษาความต้องการการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยี วิชาการติดตั้งไฟฟ้าในอาคาร ช่วงชั้นที่ 4 ของอิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนวัฒน์ ธิติชนานันท์. (2548). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา*. นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธร สุนทรยุทธ. (2534). *หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นางเยาว์ บัวทอง. (2543). *บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียน ในการส่งเสริมการวิจัย ในสถานศึกษา*
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- นพรัตน์ ชันธุ์พิมูล. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล*
ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นภาพร สิงห์หัต. (2531). *การพัฒนาชุดการสอนรายบุคคลเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพทางการวิจัย*
ที่จำเป็นสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ. ปริญญาานิพนธ์การศึกษาคณะ
บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นรินทร์ หีบแก้ว. (2545). *ความมีประสิทธิภาพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญ*
ศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิคม ชมภูหลวง. (2542). *ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง: การสร้างและพัฒนาหลักสูตร โดยใช้ภูมิปัญญา*
ท้องถิ่นกลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพ. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2544). *หลักการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). พิษณุโลก: ภาควิชาการบริหาร*
การศึกษาและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บัญชา อึ้งสกุล. (2537). *บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมที่มีการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน*
สังกัดกรมสามัญเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บันลือ พฤกษ์วัน. (2531). *มิติใหม่ในการสอบอ่าน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.*
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 6). มหาสารคาม:*
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญเลิศ แสนศักดิ์. (2535). *การนิเทศการศึกษา. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2550). *แนวทางพัฒนารัพยากรมนุษย์ด้วย Competency. ม.ป.ท.*
- ประวิต เอราวรรณ์. (2542). *การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้าวิชาการ.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). *การบริหารวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมสุขภาพ.*

- ปวีณา นราพงศ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พนัส หัสนาคินทร์. (2524). *หลักการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- พรสวรรค์ พลวงศา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสุภากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2531). *การสร้างและการพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิชัย แก้วสุวรรณ. (2548). *บทบาทของผู้บริหารงานโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิชญ์ พงศ์ศรี. (2550). *การประเมินทางการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เทียมฟ้าการพิมพ์.
- พิสมัย สิมสีพิมพ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พีระพรรณ ทองปิ่น. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เพ็ชรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ. (2552). *ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2543). *การนิเทศการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ภรณ์ กীরตบุตรมหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภิญโญ สาธร. (2526). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิชเนศ.
- ยิ่งยศ พลเลิศ. (2550). *สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัชนิวรรณ วนิชย์ฉอม. (ม.ป.ป.). *สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย (Competency)*. ม.ป.ท.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ราตรี วงศ์รัตนจันทร์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับ การบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองร้อยเอ็ด เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา: ภาควิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- รุจิรี ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม. (2545). *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- รุจิรี ภู่อาระ. (2545). *การพัฒนาหลักสูตรตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- ลัทธศักดิ์ แพร่สายทอง. (2548). *แนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วรภัทร ภู่อารี. (2541). *แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีด.
- วรภรณ์ มณีบางกา. (2546). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วัชร บวรฉิ่ง. (2544). *การบริหารหลักสูตร: เอกสารการสอน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วัฒนา พัฒนาพงศ์. (2546). *BSC และ KPT เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: แปซิฟิก.
- วัฒนาพร ระวังทุกข์. (2545). *การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ตลาดาพับลิเคชั่น.
- วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. (2542). *การพัฒนาหลักสูตรสถานต่อท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: เลิฟแอนด์ลิฟเพรส.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ = Leadership* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และ ไซเท็กซ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2544). *โรงเรียนองค์การแหล่งการเรียนรู้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหาร การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิไลวรรณ สมบูรณ์. (2543). *ปัญหาและความต้องการวิจัยในชั้นเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีระกานท์ ศรีสมัย. (2551). *สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2546). *การพัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา*. สกลนคร: สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- ศุภชัย โอบำรุง. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน ประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะครุศาสตร์, สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- สถิต กองคำ. (2542). *เทคนิคการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์.
- सनานจิตร สุนทรทรัพย์. (2534). *การวางแผนพัฒนาโรงเรียน*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมนึก ภัททิยชนี. (2549). *การวัดผลการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กทม: ประสานการพิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2533). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมภพ ดวงข่อม. (2554). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สมหวัง มังธานี. (2547). *สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สวัสดิการสำนักงาน ก.ค.ศ. . (2554). *กฎหมายและระเบียบในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับปรับปรุงใหม่ พุทธศักราช 2554*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สัมฤทธิ์ หงส์ชูตา. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลขององค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (ม.ป.ป.). *ข้อมูลทั่วไป*. เข้าถึงได้จาก http://202.143.143.230/web_th/?page_id=2
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2556). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2557*. จันทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2557 ก). *รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พุทธศักราช 2557*. จันทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (2557 ข). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2558*. จันทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2558 ก). *ข้อมูลนักเรียนและสถานศึกษาในเขตพื้นที่บริการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. จันทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2558 ข). *รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พุทธศักราช 2558*. จันทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2558 ค). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2559-2563)*. จันทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2528). *โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา เล่มที่ 9 การกำหนดนโยบายของโรงเรียน การวางแผนบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2539). *เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2539*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญที่สุด (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). *เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา คู่มือปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *รายงานการประเมินโครงการระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *แนวทางประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อเตรียมรับการประเมินภายนอก*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *เอกสารประกอบการศึกษาดูด้วยตนเอง: หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *คู่มือการบริหารพนักงานราชการ*. กรุงเทพฯ: กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักบริหารกลาง สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/OCSC/TH/uploads/File/competency.pdf>

- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- สำนักงานพัฒนาสังคม. (2548). *การนิเทศภายใน*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายการศึกษาอาชีพ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2548*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 1: พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. และเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: องค์การคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พุทธศักราช 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: สกศ.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2547). Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. *Productivity*, 9(53), 44-51.
- สุธีระ ทานตวนิช. (2521). *การบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2542). *บรรยากาศที่เอื้อต่อการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุภาภรณ์ จันทร์กลม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานบริหารวิชาการของโรงเรียนเอกชนในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัลดา เต็มทอง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 33*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สิริกร มณีรินทร์. (2545). *เด็กจะได้ประโยชน์อะไรจากการปฏิรูปหลักสูตรใหม่*. *วารสารประชาศึกษา*, 52(4), 3-8.
- อชิพงษ์ ฤทธิชัย. (ม.ป.ป.). *แนวคิดเรื่องสมรรถนะ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213>
- อภิรมย์ ณ นคร. (2517). *การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- อัจฉริยา วัชรวิวัฒน์. (2544). *การพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางการวิจัยสำหรับนักศึกษาด้านวิทยาศาสตร์*. ปรินซ์ตันนิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อานนท์ ศักดิ์วีระชัย. (2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง. *Chulalongkorn Review*, 16(64), 57-72.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2549). *Competency dictionary* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซนเตอร์.
- อารีวรรณ น้อยดี. (2553). *การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: เอส ดี เพรส.
- Agthe, R. R. (1980). The elementary principles: Of their own and teacher's realign curriculum decision making. *Dissertation Abstracts International*, 24(3), 1-24.
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager*. New York: McGraw-Hill.
- Caplow, T. (1964). *Principle of organization*. New York: Barcourt Brace & World.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper Collins.
- Cutler, H. (2003). *The acquisition and utilization of power: Critical skills for the educational administrator*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Edmonds, R. (1979). Some schools work and more can. *Social Policy*, 9, 28-32.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. E. (1973). *Organization, structure, processes, behavior*. Dallas Texas: Businesses Publication.
- Glatthorn, A. A. (1984). *Differentiated supervision*. Washington DC: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Gross, B. M. (1972). *What are you organization's objective?*. Pacific Polissader: Calif Goodyear.
- Harris, B. M. (1985). *Supervisory behavior in education*. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall.

- Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985). A theoretical frame and exportation of organization effectiveness of school. *Educational Administration Quarterly*, 21(2), 34-117.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice* (6th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Miller. (1995). *The public administration of American school system*. New York: The Macmillan.
- Mitrani, A., Dalziel, A., & Fitt, D. (1992). *Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment, development, and reward*. London: McGraw-Hill.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristics of efficient organization*. New York: Harper and Row.
- Price, W. K. (2000). *An analysis of the elements of accession of African American women presidents of historically white four-year*. Dissertation Abstracts International.
- Reid, K. D. et al. (1988). *Towards the effective school*. Oxford: Basic Bankweel.
- Seashore, S., & Yuchtman, E. (1967). Factorial analysis of organizational performance. *Administrative Science Quarterly*, 12, 377-395.
- Smith, M. S., & Purkey, S. C. (1983). Effective school: A review. *Elementary School Journal*, 83, 427-452.
- Spencer, M., & Spencer, M. S. (1993). *Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment, development, and reward*. London: McGray-Hill.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica Californai: Goodyear.
- Wiles, K., & Lovell, J. T. (1975). *Supervision for better schools*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- ตำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- ตำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- ตำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ.6621.8/ ว.1250

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

21 ธันวาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. เค้าโครงการวิจัย
 2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นายฉันทันท์ วงษ์มาศจันทร์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57950073 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยอยู่ในควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดีจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ.6621.8/ ว.1251

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

24 ธันวาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นายฉัฐนันท์ วงษ์มาศจันทร์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57950073 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยอยู่ในควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ.6621.8/ ว.1252

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

27 ธันวาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นายฉัฐนันท์ วงษ์มาศจันทร์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57950073 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยอยู่ในควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เพื่อวัดความรู้สึกรู้สึกของท่าน และนำไปวิเคราะห์ข้อสรุปที่เป็นจริงเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจยิ่งขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

2. การตอบแบบสอบถามจะไม่มีถูกหรือผิด และจะไม่กระทบกระเทือนการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ โดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ณัฐนันท์ วงษ์มาศจันทร์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

คำชี้แจง

1. สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. โปรดพิจารณาว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้
 - 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ตัวอย่าง

ที่	รายการ	ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 พอใช้	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
0	การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้เข้าใจอย่างชัดเจน	✓				

คำอธิบายข้อ 0 ท่านมีความเห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในด้านการจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้เข้าใจอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด

ที่	รายการ	ระดับสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 พอใช้	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
	ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้					
1	การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้					
2	การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้เข้าใจอย่างชัดเจน					
3	การกระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง					
4	การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในกลุ่มสาระและข้ามกลุ่มสาระ					
5	การส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย					
6	การมีวิธีส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
7	การส่งเสริมสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน					
8	การจัดให้มีการเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น					
	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
9	การส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
10	การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตร					
11	การส่งเสริมให้มีการจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น โดยมีการสำรวจแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น					
12	การกระตุ้นให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร					
13	การส่งเสริมให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผลประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร					

ที่	รายการ	ระดับสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 พอใช้	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
	ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา					
14	การดำเนินการให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน					
15	การจัดทำปฏิทินและตารางการนิเทศภายในโรงเรียน					
16	การใช้เทคนิคการนิเทศหลายรูปแบบ					
17	การชี้แจงครูให้ทราบจุดที่ครูควรพัฒนา					
18	การส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน					
	ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัด การเรียนรู้					
19	การมีความสามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน					
20	การจัดหาอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุนการทำ วิจัยในชั้นเรียนของครู					
21	การส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านการวิจัยด้วยวิธี ที่หลากหลาย					
22	การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารหลักฐาน เกี่ยวกับการทำวิจัยชั้นเรียน					
23	การกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัด การเรียนการสอน					
24	การมีความสามารถในการให้ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาแก่ครู เกี่ยวกับการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการ ในการแก้ปัญหา					
25	การติดตามให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหา พัฒนาวิธีหรือ นวัตกรรมวิจัยในชั้นเรียนของครู					

ที่	รายการ	ระดับสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 พอใช้	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
26	การจัดให้มีการประชุมสัมมนาเพื่อปรึกษาแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านงานวิจัยของครูในโรงเรียนและระดับศูนย์เครือข่าย					
27	การดำเนินการรวบรวม จัดระบบข้อมูลงานวิจัยในชั้นเรียน ของโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ขยายการทำวิจัย ในชั้นเรียน					
28	การส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหา การเรียนการสอนปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

คำชี้แจง

1. สอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

2. โปรดพิจารณาว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ตัวอย่าง

ที่	รายการ	ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
0	นักเรียนระดับชั้นสูงสุดมีความสามารถในการสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อได้เพิ่มมากขึ้น	✓				

คำอธิบายข้อ 0 ท่านมีความเห็นว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในด้าน นักเรียนระดับชั้นสูงสุด มีความสามารถในการสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อได้เพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด

ที่	รายการ	ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
1	โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจ					
2	โรงเรียนมีการกำหนดหลักการ จุดหมาย โครงสร้าง และเนื้อหาของหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น					
3	โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาให้ทำหน้าที่พิเศษ กำกับ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา					
	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
4	โรงเรียนมีการจัดทำแผนการจัดการเรียน/ แผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครบทุกกลุ่มสาระ และทุกชั้นเรียน					
5	โรงเรียนมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสอดคล้องกับความสนใจความถนัด ความต้องการและสภาพของผู้เรียน					
6	โรงเรียนมีการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์รอบด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา					
	ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน					
7	โรงเรียนมีการจัดการวัดประเมินผลได้ครอบคลุมและสอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียน					
8	โรงเรียนมีการจัดให้มีการวัดประเมินผลที่เน้นสภาพจริง					
9	โรงเรียนมีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลประเมินผลที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน					

ที่	รายการ	ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
10	โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจให้ความรู้เรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ					
11	โรงเรียนมีการจัดทำเอกสาร และคู่มือการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสม					
12	โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์วิจัย กับสถานศึกษา บุคคล ชุมชนหรือหน่วยงานอื่นอยู่เสมอ					
	ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
13	โรงเรียนมีแผนงานพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาอย่างชัดเจน					
14	โรงเรียนมีการจัดให้มีสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาประกอบการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ					
15	โรงเรียนมีการติดตามผลและประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประกอบการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง					
	ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้					
16	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนข้อมูลแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกอย่างครบถ้วน					
17	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
18	โรงเรียนมีการติดตามและ ประเมินผลพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					

ที่	รายการ	ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
	ด้านการนิเทศการศึกษา					
19	โรงเรียนมีการจัดระบบงานนิเทศภายในสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน					
20	โรงเรียนมีการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน					
21	โรงเรียนมีการติดตาม ประสานงานกับพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในโรงเรียน					
	ด้านการแนะแนวการศึกษา					
22	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมแนะแนว มีรูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของผู้เรียน					
23	โรงเรียนมีการจัดระบบแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพ ในสถานศึกษา					
24	โรงเรียนมีการนำผลที่ได้จากการแนะแนวมาวิเคราะห์ หาจุดเด่น จุดด้อยทั้งที่เป็นรายบุคคลและในภาพรวมทั้งโรงเรียน					
	ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
25	โรงเรียนมีการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา					
26	โรงเรียนมีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา					
27	โรงเรียนมีการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน					

ที่	รายการ	ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
	การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน					
28	โรงเรียนมีแผนส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนอย่างชัดเจน					
29	โรงเรียนมีการจัดเอกสารและเครื่องมือการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนอย่างเหมาะสม					
30	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ ความคิด เทคนิค และทักษะสำหรับพัฒนาวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของชุมชน					
	ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น					
31	โรงเรียนมีแผนงานการประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นอย่างชัดเจน					
32	บุคคลที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายการประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นอย่างชัดเจน					
33	โรงเรียนมีการติดตามและสรุปผลการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น					
	ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา					
34	โรงเรียนมีแผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาอย่างชัดเจน					

ที่	รายการ	ประสิทธิผลในการบริหาร งานวิชาการ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
35	โรงเรียนมีการจัดทำเอกสาร และคู่มือการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาอย่างเหมาะสม					
36	โรงเรียนมีการติดตามและสรุปผลการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา					

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
	ด้านบริหารจัดการเรียนรู้		ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้
1	0.58		
2	0.49	19	0.56
3	0.75	20	0.80
4	0.68	21	0.64
5	0.73	22	0.70
6	0.75	23	0.77
7	0.84	24	0.72
8	0.83	25	0.79
	ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	26	0.51
9	0.66	27	0.78
10	0.88	28	0.66
11	0.69		
12	0.68		
13	0.44		
	ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา		
14	0.70		
15	0.60		
16	0.81		
17	0.89		
18	0.42		

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .98

ตารางที่ 22 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา		การนิเทศการศึกษา	
1	0.74	19	0.89
2	0.61	20	0.68
3	0.87	21	0.63
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้		การแนะแนวการศึกษา	
4	0.42	22	0.83
5	0.69	23	0.67
6	0.83	24	0.70
การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอน ผลการเรียน		การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา	
7	0.70	25	0.69
8	0.73	26	0.78
9	0.65	27	0.79
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา		การส่งเสริมความรู้ด้าน วิชาการแก่ชุมชน	
10	0.71	28	0.76
11	0.75	29	0.59
12	0.72	30	0.75
การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา		การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาอื่น	
13	0.73	31	0.70
14	0.78	32	0.94
15	0.77	33	0.82
การพัฒนาแหล่งเรียนรู้		การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร	
16	0.79	34	0.84
17	0.80	35	0.77
18	0.72	36	0.79

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .98

ตารางที่ 23 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
ตอนที่ 1

ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1	1	1	1	1	15	1	1	1	1
2	1	1	1	1	16	1	1	1	1
3	1	1	1	1	17	1	1	1	1
4	1	1	1	1	18	1	1	1	1
5	1	1	1	1	19	1	1	1	1
6	1	1	1	1	20	1	1	1	1
7	1	1	1	1	21	1	1	1	1
8	1	1	1	1	22	1	1	1	1
9	1	1	1	1	23	1	1	1	1
10	1	1	1	1	24	1	1	1	1
11	1	1	1	1	25	1	1	1	1
12	1	1	1	1	26	1	1	1	1
13	1	1	1	1	27	1	1	1	1
14	1	1	1	1	28	1	1	1	1

ตารางที่ 24 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความ และวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
ตอนที่ 2

ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1	1	1	1	1	19	1	1	1	1
2	1	1	1	1	20	1	1	1	1
3	1	1	1	1	21	1	1	1	1
4	1	1	1	1	22	1	1	1	1
5	1	1	1	1	23	1	1	1	1
6	1	1	1	1	24	1	1	1	1
7	1	1	1	1	25	1	1	1	1
8	1	1	1	1	26	1	1	1	1
9	1	1	1	1	27	1	1	1	1
10	1	1	1	1	28	1	1	1	1
11	1	1	1	1	29	1	1	1	1
12	1	1	1	1	30	1	1	1	1
13	1	1	1	1	31	1	1	1	1
14	1	1	1	1	32	1	1	1	1
15	1	1	1	1	33	1	1	1	1
16	1	1	1	1	34	1	1	1	1
17	1	1	1	1	35	1	1	1	1
18	1	1	1	1	36	1	1	1	1