

การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2556

การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2556

ต้องตา กวดนอก. (2556). การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา
กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์กศ.ม.(การบริหารการศึกษา).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์:อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง.

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในด้าน
การบริหารจัดการการเรียนรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และด้านการ
ส่งเสริมให้มีการวิจัย จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานกลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ครูผู้สอนจำนวน 275 คน โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง
สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนค่า
5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานใช้ $t - test$ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว
(One –Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่
กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
รองลงมา คือด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้และ
ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า
ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า
ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

A STUDY OF TEACHERS' OPINIONS ON THE ACADEMIC MANAGEMENT COMPETENCIES OF
THE SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE CENTRAL BANGKOK GROUP, DEPARTMENT OF
EDUCATION, BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 2013

Tongta Kuadnok. (2013). *A Study of Teachers' Opinions on the Academic Management Competencies of the School Administrators in the Central Bangkok Group, Department of Education, Bangkok Metropolitan Administration*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr.Somchai Thepsaeng.

The purposes of this research were to study the teachers' opinions on the academic management competencies of the school administrators in the Central Bangkok Group, Department of Education, Bangkok Metropolitan Administration in the aspects of learning management, school curriculum development, supervisory learning management, and promotion of research for the development of learning quality. The comparisons were conducted by the teachers' teaching experiences and school sizes. The samples consisted of 275 teachers from the schools in the Central Bangkok Group, Department of Education, Bangkok Metropolitan Administration, 2012 academic year. The instrument used for gathering data was a five rating-scale questionnaire with the Cronbach's alpha of .96. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and One-Way ANOVA.

The results of the research were as follows:

1. The teachers' opinions on the academic management competencies of the school administrators in the Central Bangkok Group, Department of Education, Bangkok Metropolitan Administration, in the overall, was at the high level. When considered individual aspects they were at the high level, arranged in descending of means: school curriculum development, supervisory learning management, learning management, and promotion of research for the development of learning quality.
2. The comparisons of the academic management competencies of the school administrators by the teachers' teaching experiences revealed significant differences at .05 level in the overall and individual aspects.
3. The comparisons of the academic management competencies of the school administrators by the teachers' different school sizes revealed significant differences at .05 level in the overall and individual aspects.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ของ
ต้องตา กวดนอก ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร. สมชาย เทพแสง)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร. สมชาย เทพแสง)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา)

อนุมัติให้ได้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2556

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ เป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณากรุณาเป็นอย่างดียิ่ง จากอาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ท่านได้เสียสละงานอันมีค่า เวลาอันมีคุณค่าเพื่อให้ คำปรึกษาแนะนำ ในการจัดทำงานวิจัยฉบับนี้ทุกขั้นตอน ทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำงานวิจัย และรู้สึกถึงคุณค่าของงานวิจัยที่กว่าจะสำเร็จได้ต้องผ่านปัญหาอุปสรรคมากมาย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ ดร.ราชันย์ บุญธิมา ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และ ดร.สมชาย เทพแสง คณะกรรมการพิจารณาโครงการสารนิพนธ์ ที่ได้ให้ความรู้ ให้คำปรึกษา แนวคิดและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไข ทำให้งานวิจัยครั้งนี้ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ซึ่งประกอบด้วยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ประธานคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา และอาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์ จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จ และมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาของคณาจารย์ทุกท่าน จึงขอกราบขอบพระคุณ ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ นายทรงยศ แก้วมงคล ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนเรศวร) นายอนุภาพ วาทีทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาราษฎร์บำเพ็ญ นายมงคล อัครวิธราชกุลผู้อำนวยการ โรงเรียนวิชูทิศ นางสาวเพลินพิศ กาสลัก ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนประชาราษฎร์บำเพ็ญ และ นายสิทธิเดช ขวัญเรือง ครูชำนาญการโรงเรียนประชาราษฎร์บำเพ็ญ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ เครื่องมือและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ให้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยจนสำเร็จ เรียบร้อยด้วยดี

การวิจัยครั้งนี้ที่สำเร็จลุล่วงได้ดีเพราะได้รับแรงบันดาลใจ กำลังใจอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณ พ่อหนูเล็ก กวดนอก และแม่สม กวดนอก ที่คอยให้กำลังใจ ให้กำลังใจทรัพย์ในการศึกษาเล่าเรียนต่อระดับปริญญาโท จนทำให้สำเร็จการศึกษาในครั้งนี้ และเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ที่เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งคอยให้คำปรึกษา และแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัยให้ สำเร็จ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคุณครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครกลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อการพัฒนาการศึกษา และนอกจากนั้น ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และครูบาอาจารย์ทุกท่านผู้ซึ่งมีพระคุณ อย่างยิ่งและเป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัยตลอดมา

ต้องตา กวดนอก

สารบัญ

บทที่	หน้า
บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ขอบเขตของเนื้อหา	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	4
ตัวแปรที่ศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
สมมติฐานในการวิจัย	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร	9
อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	11
ขอบข่ายการบริหารและการจัดการศึกษา	12
ขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานวิชาการ	13
สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง	14
แนวคิดที่เกี่ยวกับสมรรถนะ	16
ความหมายของสมรรถนะ	16
องค์ประกอบของสมรรถนะ	18
วิธีการกำหนดสมรรถนะ	21
การประเมินสมรรถนะ	24
การบริหารงานวิชาการ	31
ความหมายของการบริหารงานวิชาการ	33
ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ	34
ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ	35
หลักการและกระบวนการการบริหารงานวิชาการ	37
สมรรถนะการบริหารตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2(ต่อ)	
สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	46
ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้	46
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	50
ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	56
ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	65
งานวิจัยในประเทศ	65
งานวิจัยต่างประเทศ	69
3 วิธีดำเนินการวิจัย	71
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	71
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	72
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล	73
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	73
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	74
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	75
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
5 สรุปผล อภิปรายผล	87
ความมุ่งหมายของการวิจัย	87
วิธีการดำเนินการวิจัย	87
สรุปผลการวิจัย	88
อภิปรายผล	89
ข้อเสนอแนะ	94

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	104
ภาคผนวก ก.	105
ภาคผนวก ข.	107
ภาคผนวก ค.	112
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	115



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	71
2 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา	76
3 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน	77
4 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ	78
5 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ	79
6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยรวมและ รายข้อ	80
7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการ เรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ	81
8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู โดยรวมและรายด้าน	82
9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	83
10 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ในสมรรถนะการบริหารด้าน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	84

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ในสมรรถนะการบริหารด้าน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำแนก ตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	85
12 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ในสมรรถนะการบริหารด้าน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	85
13 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ในสมรรถนะการบริหารด้าน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	86



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2 ระบบการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร	10



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาจึงเป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะจัดการงาน เหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพโดยที่งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ ของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารศึกษา ต้อง ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (สำนักมาตรฐานวิชาชีพ. 2548: 56) ดังนี้ ปฏิบัติกิจกรรมทาง วิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึง ผลที่เกิดขึ้น กับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติ ได้เกิดผลจริง พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหาร จนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร รายงานผลการพัฒนา คุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่น อย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ และสร้างโอกาส ในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

นอกจากนี้ยังได้กำหนดสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ 4 ด้าน ด้านบริหารจัดการ การเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (สำนักมาตรฐานวิชาชีพ. 2548: 19) ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 1 – 2) ที่ได้เสนอแนะการใช้เวลาในการบริหารและการให้ความสำคัญของงาน ในสถานศึกษา โดยแยกงานออกเป็น 7 ประเภท พบว่า 1) การบริหารงานวิชาการคิดเป็นร้อยละ 40 2) งานบริหารบุคลากร ได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่คิดเป็นร้อยละ 20, 3) งานบริหารกิจการนักเรียน นักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20 4) งานบริหารการเงิน คิดเป็นร้อยละ 5 5) งานบริหารอาคารสถานที่คิด เป็นร้อยละ 5 6) งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชนคิดเป็นร้อยละ 5 7) งานบริหารทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 5

การบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการวางแผนงานวิชาการ โดยมีการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้ (สำนักการศึกษา. 2551: 34) 1) การวางแผนการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ สร้างความตระหนัก ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ กำหนดขอบข่ายภารกิจงานการจัดทำแผนงานวิชาการ นำแผนไปปฏิบัติ ประเมินผลวิเคราะห์ผลจากการประเมินและพัฒนางานวิชาการ 2) การจัดการเรียน การสอน ได้แก่ สร้างความตระหนักศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ วางแผนและ ดำเนินการ จัดการเรียนการสอนจัดทำแผนการเรียน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการสื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้ การส่งเสริมงานวิจัยเพื่อพัฒนา การพัฒนา การเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระ การจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุดห้องปฏิบัติการให้เอื้อต่อการเรียน ส่งเสริม การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศของนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษและช่วยเหลือนักเรียนด้อยโอกาส 3) การนิเทศ การศึกษา ได้แก่ สร้างความตระหนักศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการ วางแผนจัดทำโครงการ นิเทศภายใน ดำเนินการนิเทศภายในตามโครงการ ประเมินผลโครงการ

สมรรถนะของผู้บริหารเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารมีความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหาร จึงเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อน ต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมาก ในขณะที่เดียวกันการบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้ อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงาน นักบริหาร ที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมาย ที่วางไว้ การบริหารงานวิชาการนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหาร จะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้ งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการ การบริหาร ที่เหมาะสม มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2546: 8)

กรุงเทพมหานครได้ปรับปรุงการแบ่งกลุ่มการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต เพื่อให้การปฏิบัติ ราชการมีความสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ เศรษฐกิจ สังคม วิธีการดำรงชีวิตของประชาชน สามารถ สอดคล้องต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการประสานงาน การกำกับ และติดตามการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งกลุ่ม โรงเรียนในกลุ่มเขตกรุงเทพฯกลาง ประกอบด้วย 9 เขต ได้แก่ เขตพระนคร เขตดุสิต เขตป้อมปราบ ศัตรูพ่าย เขตสัมพันธวงศ์ เขตดินแดง เขตห้วยขวาง เขตพญาไท เขตราชเทวี และเขตวังทองหลาง จากการแบ่งกลุ่มการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต ซึ่งสอดคล้อง ตามนโยบายผังเมืองกรุงเทพฯ จัดให้ พื้นที่กรุงเทพฯกลางเป็น เขตที่อยู่อาศัย เขตพาณิชย์กรรม และเขตสถานที่ราชการ โดยแต่ละเขตได้กำหนด วิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับศักยภาพหรือนโยบายของพื้นที่ เช่น เขตพระนคร เป็นนครแห่งการท่องเที่ยว เชิงวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ เขตสัมพันธวงศ์ เป็นไชน่าทาวน์ที่มีเสน่ห์และเป็นเลิศทางด้านประเพณี วัฒนธรรมของชาวไทย เชื้อสายจีน เขตห้วยขวาง เป็นศูนย์กลาง ทางด้านเศรษฐกิจการค้า การลงทุน ซึ่งมีการคมนาคมที่สะดวกคล่องตัว และเป็นชุมชนพักอาศัยที่น่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมือง และเขตดินแดง เป็นแหล่งท่องเที่ยวบันเทิงและการค้าในเมือง เป็นต้น

พื้นที่กรุงเทพฯกลาง มีอัตลักษณ์เชิงนโยบายเป็นเขตพื้นที่เมืองเก่า ซึ่งถูกสงวนไว้ให้เป็นเขต พื้นที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ที่เชื่อมโยงกับเรื่องราวด้านประวัติศาสตร์และการเมืองการปกครอง ทั้งใน

เรื่องของโบราณสถาน อาทิ วัดพระแก้ว สนามหลวง พระบรมมหาราชวัง รวมถึงหน่วยงานราชการ กระทรวง ทบวง และกรมต่างๆ (สำนักการศึกษา: 2551: 5) แต่ละโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบจัดการศึกษาในระบบให้เป็นไปตามสาระบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 รวมทั้งการจัดการศึกษาตามนโยบายและการกำกับดูแลของสำนักการศึกษาในการบริหารจัดการระดับโรงเรียน กรุงเทพมหานคร ได้ริเริ่มให้โรงเรียน มีความสามารถในการบริหารจัดการด้วยตนเอง มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษาได้สอดคล้องตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างต่อเนื่อง (สำนักการศึกษา: 2551: 5) ซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จดังที่กล่าวมานั้น ประกอบด้วยสถานที่ที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนที่มีคุณภาพเพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ และระบบการบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพ

การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ในเขตกรุงเทพฯ กลางนั้น ขึ้นอยู่กับการควบคุมดูแลของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (สำนักการศึกษา: 2555: 7) ได้สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ซึ่งมีจุดแข็ง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีศักยภาพ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร ครู รวมถึงผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร มีงบประมาณจากกรุงเทพมหานครสนับสนุนการดำเนินงาน มีการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการบริหารและการเรียนการสอน การใช้อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในการสืบค้นข้อมูล การใช้คอมพิวเตอร์แบบพกพาสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ช่วยเพิ่มโอกาสในการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ องค์การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการส่งเสริมให้มีการสอนภาษาต่างประเทศ โดยครูชาวต่างชาติ ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมจัดการเรียนการสอน และบุคลากรมีความร่วมมือ ร่วมใจ มีการทำงานเป็นทีม ส่วนจุดอ่อนคือ ฐานข้อมูลสารสนเทศไม่ตอบสนองต่อการนำไปวางแผนและบริหารจัดการ ขาดอัตรากำลังทดแทนบุคลากร ทำให้ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ภาระงานตามนโยบายที่นอกเหนือจากงานประจำมีมาก ทำให้งานประจำไม่บรรลุตามเป้าหมาย และการพัฒนาบุคลากรไม่ตรงตามความต้องการ มีโครงการฝึกอบรมครูมากเกินไป ทำให้กระทบกับเวลาเรียนของนักเรียน จากจุดแข็งและจุดอ่อนที่กล่าวมาทำให้ทราบสภาพการจัดการศึกษา ดังนั้น สมรรถนะของผู้บริหารเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหาร ทั้งในการส่งเสริมสิ่งที่ดีให้พัฒนาเพิ่มขึ้น และแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นไม่ให้เกิดผลกระทบต่อจัดการศึกษาการที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา จะเป็นตัวที่ช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จ ลุ่งจะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพไปได้ด้วยดี ผู้บริหารเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อโรงเรียน ต่อผู้ได้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและบทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญ ใกล้เคียงกับคุณภาพการศึกษาจึงมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธปฏิบัติของสถานศึกษาแต่ละแห่งต่อไป

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อ

ผู้บริหารในการนำมาปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานให้สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ตลอดจนเป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษาในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้มีขอบเขตการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูสายผู้สอนของโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 จำนวน 1,112 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูสายผู้สอนของโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 จำนวน 285 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จากตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 303; อ้างอิงจาก Krejcie; & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน แล้วดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนที่เป็นชั้นตามสัดส่วนของจำนวนประชากรแล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ประสบการณ์การสอนของครู

3.1.1.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.1.2 ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

3.1.2 ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

3.1.2.1 ขนาดใหญ่

3.1.2.2 ขนาดกลาง

3.1.2.3 ขนาดเล็ก

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะการบริหารวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครที่เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถซึ่งครูผู้สอนเป็นผู้ให้ข้อมูลจากบทบาทหน้าที่และมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษาและด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

1.1 ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นความสำคัญของผู้เรียนเป็นหลัก การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ปลุกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริงอย่างหลากหลาย ส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน

1.2 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ การบริหารจัดการการใช้หลักสูตร การนิเทศการใช้หลักสูตร การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

1.3 ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้แนะให้ความช่วยเหลือและแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

มากขึ้น ได้แก่ การจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา การดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา การประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

1.4 ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัย ในชั้นเรียน รวมทั้งสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ได้แก่ สามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน สามารถสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สามารถวางระบบกระตุ้นกำกับติดตามให้ความช่วยเหลือการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในกลุ่มของครูอาจารย์ในโรงเรียนให้ครูมีเวลาประชุม เพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคนสามารถจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกโรงเรียน

2. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการของโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครูสายผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555

5. ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน หมายถึง การแบ่งขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้แก่ ขนาดเล็กจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 1 – 300 คน ขนาดกลางจำนวนนักเรียน 301 – 1,000 คน ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 1,001 – 2,000 คน

6. ประสบการณ์การสอนของครู หมายถึง ระยะเวลาที่ครูปฏิบัติการสอนแบ่งเป็น ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปี ขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ อาศัยแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548: 23) ที่ได้กำหนดสาระความรู้การบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 9 ด้าน คือ การบริหารจัดการการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หลักการและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา การวางแผน และการประเมินผลการนิเทศการศึกษา ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา หลักการและเทคนิคการวัด และประเมินผลทางการศึกษา และสถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย และได้กำหนดสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ

1.1 สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้

1.2 สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.3 สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

1.4 สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

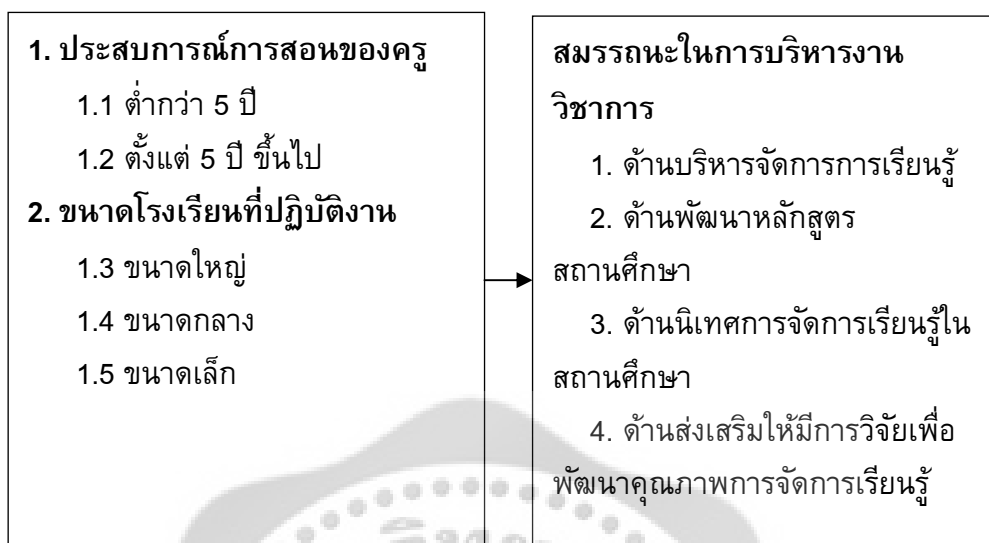
2. ประสพการณ์การสอน ใช้ผลการวิจัยของ กษมา แพร่ภิญโญ (2546: 91) พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสพการณ์การสอนต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทางวิชาการ โดยวิธีการฝึกอบรมและพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พัฒนาโดยกระบวนการบริหาร พบว่า ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีความต้องการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพัฒนาโดยวิธีการส่งไปศึกษาต่อ และ พรศักดิ์ ทิพย์วงศ์ทอง (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอนต่อการบริหารงานของวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง พบว่า จำแนกตามประสพการณ์ ในการสอนโดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือกิจกรรมนักเรียนและด้านงานนิเทศการศึกษาและพัฒนาครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ขนาดโรงเรียน ใช้ผลการวิจัยของ เพียรพันธ์ุ กิจพาณิชย์เจริญ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ศิวารุช สระแก้ว (2549: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องสภาพการดำเนินงานระบบสารสนเทศและความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลประจำเขตตรวจราชการที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลประจำเขตตรวจราชการที่ 6 ที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ นิเวศน์ คิดยาว (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนเกี่ยวกับงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยการศึกษาของนักการศึกษาต่างๆ นำมาเป็นแนวคิดในงานวิจัย เกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารวิชาการโดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์กำหนดเป็นสมรรถนะทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ 2) ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 4) ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีความสำคัญมากในการบริหารงานวิชาการจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพประกอบ 1 ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอสาระสำคัญตามหัวข้อต่อไปนี้

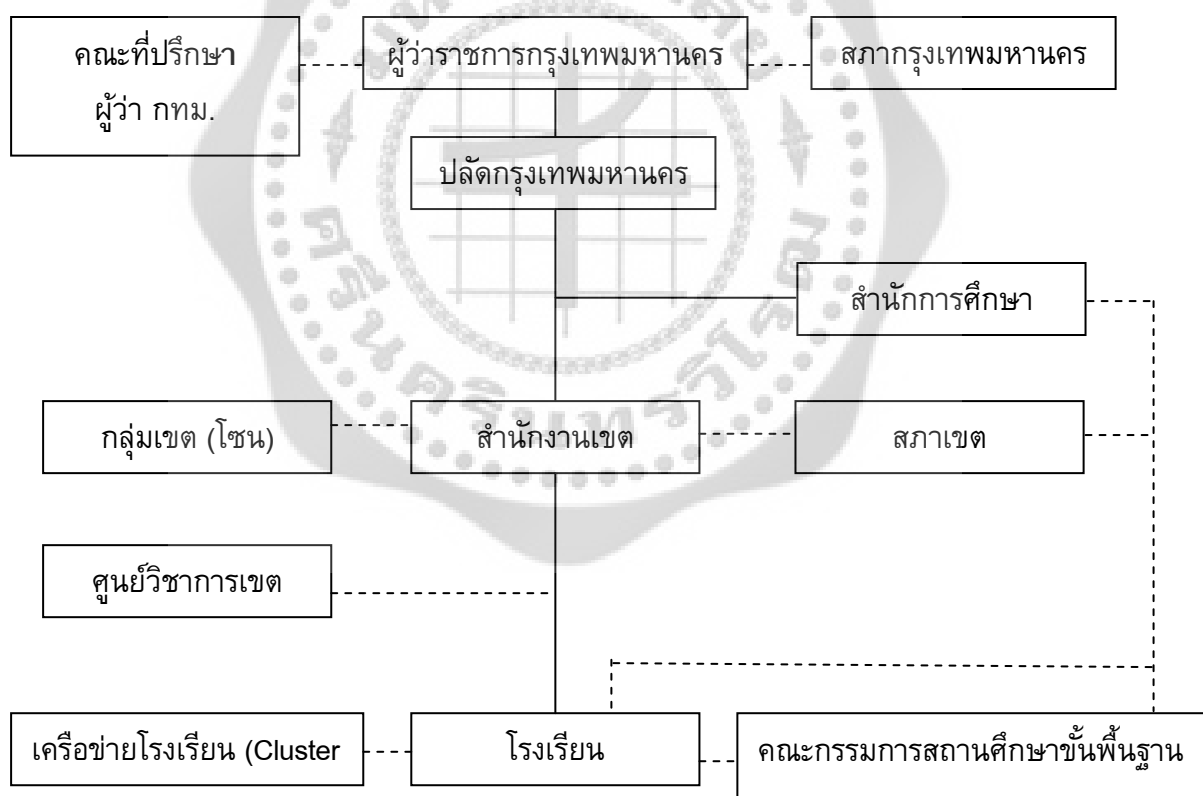
1. การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
2. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. แนวคิดที่เกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 3.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 3.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 3.3 วิธีการกำหนดสมรรถนะ
 - 3.4 การประเมินสมรรถนะ
4. การบริหารงานวิชาการ
 - 4.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 4.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 4.3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
 - 4.4 หลักการและกระบวนการการบริหารงานวิชาการ
5. สมรรถนะการบริหารตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ
6. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ
 - 6.1 ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้
 - 6.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 6.3 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
 - 6.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีภารกิจในการการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียนให้แก่เด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร โดยมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 436 โรงเรียน กระจายในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต ในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน สำนักการศึกษาได้

ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตลอดจนนโยบายของรัฐในด้านการศึกษาดำเนินการตามกรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559) และนโยบายของคณะผู้บริหารกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารการเรียนการสอน ส่งเสริมให้มีการสอน ภาษาต่างประเทศ โดยครูชาวต่างประเทศ พัฒนาโรงเรียนด้วยระบบเครือข่ายโรงเรียน โดยนำชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งความร่วมมือจากหน่วยงาน อื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2552: 8)

การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร จัดในลักษณะของสายการบังคับบัญชา ซึ่งมีผู้บริหารคือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตและโรงเรียนตามลำดับ โดยสำนักงานการศึกษาเป็นฝ่ายอำนวยการหรือหน่วยงานที่ปรึกษาส่งเสริมสนับสนุนในระดับกรุงเทพมหานคร เป็นส่วนราชการที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกับในระดับสำนักงานเขตซึ่งแสดงเป็นภาพประกอบ ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ระบบการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

ที่มา: สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2549). เอกสารสัมมนาผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. หน้า 7.

จากภาพประกอบ สามารถอธิบายได้ว่า โครงสร้างระบบบริหารการศึกษา มีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้บริหารสูงสุดและเป็นฝ่ายการเมือง มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารกรุงเทพมหานครทุกด้าน เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ในสายราชการประจำมีปลัดกรุงเทพมหานคร ดำรงตำแหน่งสูงสุดของข้าราชการประจำ มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดและตามคำสั่งของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และกำกับ เร่งรัดติดตามผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รองจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขต มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินเกี่ยวกับการศึกษา และการอบรมดูแลโรงเรียนประถมศึกษา มีผู้อำนวยการเขตเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ในสังกัดสำนักงานเขต รับผิดชอบการปฏิบัติราชการภายในเขต ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตกำหนดให้มีฝ่ายการศึกษา เป็นที่ปรึกษาและสนับสนุนการบริหารด้านการจัดการศึกษา และโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ถูกกำหนดให้เป็นส่วนราชการหนึ่งของสำนักงานเขต (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2549: 7)

การแบ่งกลุ่มเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้จัดแบ่งตามสภาพความเหมาะสมของพื้นที่ แต่ละสำนักงานเขต โดยเรียกว่ากลุ่มสำนักงานเขต ซึ่งในแต่ละกลุ่มสำนักงานเขต มีโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก การแบ่งกลุ่มพัฒนาวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 436 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 6 กลุ่มเขต ดังนี้

1. กรุงเทพฯกลาง	มี 9 เขต	41 โรงเรียน
2. กรุงเทพฯใต้	มี 11 เขต	75 โรงเรียน
3. กรุงเทพฯเหนือ	มี 7 เขต	46 โรงเรียน
4. กรุงเทพฯตะวันออก	มี 8 เขต	115 โรงเรียน
5. กรุงเทพฯเหนือ	มี 8 เขต	90 โรงเรียน
6. กรุงเทพฯเหนือ	มี 7 เขต	69 โรงเรียน

1.1 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ดูแลมาตรฐาน กำกับติดตามดูแลสนับสนุนทรัพยากร ซึ่งกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการจัดการศึกษาหลายระดับและหลายรูปแบบ (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา. 2551: 2) ดังนี้

1. การจัดในรูปศูนย์เลี้ยงดูเด็ก หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพัฒนาชุมชน ซึ่งดำเนินงานในลักษณะของการให้ความสนับสนุนชุมชนที่เปิดดำเนินการ และสำนักอนามัย ซึ่งเปิดสถานเลี้ยงเด็กกลางวันและให้การสนับสนุนบ้านเลี้ยงเด็ก

2. การจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักการศึกษาและสำนักงานเขต

3. การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยแพทยศาสตร์และวิทยาลัยพยาบาล
 เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของสำนักงานแพทย์

4. การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ การฝึกการอบรมอาชีพพระยาศน์ในโรงเรียน
 ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร และจัดให้แก่กลุ่มสนใจตามความเหมาะสม ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนัก
 พัฒนาชุมชน

กรุงเทพมหานครได้ปรับปรุงการแบ่งกลุ่มการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต เพื่อให้การปฏิบัติ
 ราชการมีความสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ เศรษฐกิจ สังคม วิถีการดำรงชีวิตของประชาชน สามารถสนองตอบ
 ต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการประสานงาน การกำกับ
 และติดตามการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร (สำนักงานการศึกษา. 2551: 5)
 แต่ละโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ และรับผิดชอบจัดการศึกษาในระบบให้เป็นไปตามสารบัญญัติ แห่ง
 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หลักสูตรแกนกลาง
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 รวมทั้งการจัดการศึกษาตามนโยบายและการกำกับดูแลของ
 สำนักงานศึกษาในการบริหารจัดการระดับโรงเรียนกรุงเทพมหานคร ได้ริเริ่มให้โรงเรียนมีความสามารถ
 ในการบริหารจัดการด้วยตนเอง มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษาได้สอดคล้องตามความต้องการ
 ของผู้เรียนและชุมชนอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานการศึกษา. 2551: 5) ซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ
 ดังที่กล่าวมานั้น ประกอบด้วยสถานที่ที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีความเป็น
 ระเบียบเรียบร้อย สวยงาม มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนที่มีคุณภาพเพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน
 มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ และระบบการบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพ
 เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ที่กระทบต่อประชากรในกรุงเทพมหานคร
 โดยตรง กรุงเทพมหานครในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการพัฒนาการศึกษาจนได้รับการรับรองมาตรฐานการประกันคุณภาพจากสำนักงาน
 รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. คณะผู้บริหารกรุงเทพมหานคร
 ได้กำหนดนโยบายการศึกษา เสริมสร้างกรุงเทพฯ ให้เป็นมหานครแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง ด้วยนโยบาย
 การศึกษาที่ทำได้จริงด้วยคุณภาพมาตรฐาน พร้อมพัฒนาองค์ความรู้อย่างครอบคลุมทั้งในและนอกห้องเรียน

1.2 ขอบข่ายการบริหารและการจัดการศึกษา

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีภารกิจการบริหารโรงเรียน 4 ด้าน สอดคล้องกับ
 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้แก่ งานวิชาการ
 งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป โดยมีขอบข่ายการบริหารจัดการดังต่อไปนี้

1.2.1 การบริหารงานวิชาการ

1.2.1.1 หลักการและแนวคิดการบริหารงานวิชาการ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
 มาตรา 39 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัด กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการ
 งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาจึงเป็นหน้าที่ของโรงเรียน

ที่จะจัดการงานเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพ โดยที่งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนที่ต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด สามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกระดับการศึกษา ตลอดจนการร่วมมือเป็นเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการ จัดการศึกษา (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา. 2551: 15)

1.2.1.2 แนวทางการดำเนินงานการบริหารงานวิชาการ

การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครในศตวรรษที่ 21 มุ่งหวังให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความรู้รอบตัว ความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และทักษะในการดำรงชีวิตเพื่อเป็นเครื่องมือที่จะนำพานักเรียนของกรุงเทพมหานคร สู่การเป็นพลเมืองที่ทรงคุณค่าของโลก จากรายงานการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาประเทศไทย พบว่า โรงเรียนมีศักยภาพด้านการบริหารวิชาการอยู่ในลำดับสุดท้าย ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะการบริหารงานวิชาการเป็นงานสร้างทักษะให้เด็กได้ความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และปรับตัวเองอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา. 2551: 15)

1.3 ขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานวิชาการ

1.3.1 การบริหารงานวิชาการ

1.3.1.1 การวางแผนการบริหารงานวิชาการ

1.3.1.2 การจัดการเรียนการสอน

1.3.1.3 การคัดเลือกหนังสือแบบเรียน

1.3.1.4 การนิเทศการศึกษา

1.3.2 การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3.2.1 การจัดทำระเบียบและแนวทางการปฏิบัติในการบริหารหลักสูตร

1.3.2.2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

1.3.2.3 การนำหลักสูตรไปใช้

1.3.2.4 การตรวจสอบ ทบทวนการใช้หลักสูตร

1.3.2.5 การรายงานการตรวจสอบ ทบทวนหลักสูตร

1.3.2.6 การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร

1.3.3 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.3.3.1 วิธีการจัดการเรียนรู้

1.3.3.2 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.3.3.3 การแนะแนว

- 1.3.3.4 การวิจัยในชั้นเรียน
- 1.3.3.5 การวัดและประเมินผล
- 1.3.4 การประกันคุณภาพการศึกษา
 - 1.3.4.1 การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
 - 1.3.4.2 การประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก
- 1.3.5 การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน
 - 1.3.5.1 การพัฒนานักเรียนสู่ความเป็นเลิศ
 - 1.3.5.2 การจัดการศึกษาพิเศษเรียนร่วม

2. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 41 โรงเรียน ครู 1,112 คน นักเรียน 24,347 คน โดยแบ่งกลุ่มโรงเรียนในกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครประกอบด้วย 9 เขต ได้แก่ เขตพระนคร เขตดุสิต เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตสัมพันธวงศ์ เขตดินแดง เขตห้วยขวาง เขตพญาไท เขตราชเทวี และเขตวังทองหลาง ซึ่งแต่ละเขตประกอบด้วยโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1. เขตพระนคร ได้แก่ โรงเรียนราชบพิธ โรงเรียนวัดตรีศกเทพ โรงเรียนวัดพระเชตุพน โรงเรียนวัดมกุฏกษัตริยาราม โรงเรียนวัดมหรณพ โรงเรียนวัดมหาธาตุ โรงเรียนวัดราชนิตดาโรงเรียนวัดราชบูรณะ โรงเรียนวัดสุทัศน์ โรงเรียนวัดอินทรวีหาร และโรงเรียนวัดใหม่อมตรส รวม 11 โรงเรียน
2. เขตดุสิต ได้แก่ โรงเรียนวัดจันทรสโมสร โรงเรียนวัดธรรมมาศิตาราม โรงเรียนวัดประจักษ์ศิลปาคม โรงเรียนวัดราชผาติการาม โรงเรียนวัดสมณานัมบริหาร โรงเรียนสุขโขทัย โรงเรียนวัดสวัสดิวารีสีมาราม โรงเรียนวัดเทวราชกุญชร และโรงเรียนเบญจมบพิตร รวม 9 โรงเรียน
3. เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย ได้แก่ โรงเรียนวัดคณิกาผล โรงเรียนวัดดิสนุกการาม โรงเรียนวัดพระพิเรนทร์ และโรงเรียนวัดสิตาราม รวม 4 โรงเรียน
4. เขตสัมพันธวงศ์ ได้แก่ โรงเรียนวัดจักรวรรดิ โรงเรียนวัดปทุมคงคา และโรงเรียนวัดสัมพันธวงศ์ รวม 3 โรงเรียน
5. เขตดินแดง ได้แก่ โรงเรียนวิชากร โรงเรียนวิชูทิศ และโรงเรียนสามเสนนอก รวม 3 โรงเรียน
6. เขตห้วยขวาง ได้แก่ โรงเรียนประชาราษฎร์บำเพ็ญ โรงเรียนวัดใหม่ช่องลม โรงเรียนพระราม ๙ กาญจนภิเษก รวม 3 โรงเรียน
7. เขตพญาไท ได้แก่ โรงเรียนวัดไผ่ตัน รวม 1 โรงเรียน
8. เขตราชเทวี ได้แก่ โรงเรียนกิงเพชร โรงเรียนวัดดิศหงสาราม โรงเรียนวัดพระยาอัง โรงเรียนวัดทัศนารุณสุนทรการาม รวม 4 โรงเรียน
9. เขตวังทองหลาง ได้แก่ โรงเรียนสุเหร่าดอนสะแก และโรงเรียนสุเหร่าลาดพร้าว รวม 2 โรงเรียน

กรุงเทพมหานครได้ปรับปรุงการแบ่งกลุ่มการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีความสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ เศรษฐกิจ สังคม วิถีการดำรงชีวิตของประชาชน สามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการประสานงาน การกำกับและติดตามการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร โดยจัดการเรียนการสอน โดยเน้นความเป็นเลิศด้านศิลปวัฒนธรรม คุณธรรม และจริยธรรม เนืองด้วยเป็นแหล่งชุมชนใจกลางเมือง มีจำนวนประชากรหนาแน่น อีกทั้งเป็นแหล่งธุรกิจการค้า แหล่งท่องเที่ยวสำคัญ เช่น วัด วัง โบราณสถาน ซึ่งเป็นแหล่งรวมศิลปวัฒนธรรม และสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์เป็นจำนวนมาก

จากการแบ่งกลุ่มการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตซึ่งสอดคล้อง ตามนโยบายผังเมืองกรุงเทพมหานคร จัดให้พื้นที่กรุงเทพมหานครกลางเป็น เขตที่อยู่อาศัย เขตพาณิชย์กรรมและเขตสถานที่ราชการ โดยแต่ละเขตได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับศักยภาพหรือนโยบายของพื้นที่ เช่น เขตพระนครเป็นนครแห่งการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ เขตสัมพันธวงศ์ เป็นไชน่าทาวน์ที่มีเสน่ห์และเป็นเลิศทางด้านประเพณี วัฒนธรรมของชาวไทยเชื้อสายจีน เขตห้วยขวางเป็นศูนย์กลางทางด้านเศรษฐกิจการค้าการลงทุน ซึ่งมีการคมนาคมที่สะดวกคล่องตัว และเป็นชุมชนพักอาศัยที่น่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมือง และเขตดินแดงเป็นแหล่งท่องเที่ยวบันเทิงและการค้าในเมือง เป็นต้น

พื้นที่กรุงเทพมหานคร มีอัตลักษณ์เชิงนโยบายเป็นเขตพื้นที่เมืองเก่า ซึ่งถูกสงวนไว้ให้เป็นเขตพื้นที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ที่เชื่อมโยงกับเรื่องราวด้านประวัติศาสตร์และการเมืองการปกครอง ทั้งในเรื่องของโบราณสถาน อาทิ วัดพระแก้ว สนามหลวง พระบรมมหาราชวัง รวมถึง หน่วยงานราชการ กระทรวง ทบวง และกรมต่างๆ (สำนักการศึกษา. 2551: 5)

แต่ละโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบจัดการศึกษาในระบบ ให้เป็นไปตามสารบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 รวมทั้งการจัดการศึกษาตามนโยบายและการกำกับดูแลของสำนักการศึกษาในการบริหารจัดการ ระดับโรงเรียน กรุงเทพมหานคร ได้ริเริ่มให้โรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการด้วยตนเองมีความคล่องตัวในการบริหาร จัดการศึกษาได้สอดคล้องตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างต่อเนื่อง (สำนักการศึกษา. 2551: 5) ซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จดังที่กล่าวนั้น ประกอบด้วยสถานที่ที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนที่มีคุณภาพเพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งด้านการจัดการเรียนรู้และระบบการบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนของกรุงเทพมหานคร คือ เสริมสร้างกรุงเทพมหานคร ให้เป็นมหานครแห่งการเรียนรู้ ที่แท้จริงด้วยนโยบายการศึกษาที่ทำได้จริง ด้วยคุณภาพมาตรฐาน พร้อมพัฒนาองค์ความรู้ อย่างครอบคลุมทั้งในและนอกห้องเรียน

3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David McClelland ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่า ทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกัน จึงมีผลงานที่แตกต่างกัน McClelland จึงทำการศึกษาวิจัย โดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี จะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) (จิระประภา อัครบวร. 2549: 58) และในปี ค.ศ.1973 McClelland ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง "Testing for Competence rather than Intelligence" ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) ที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่างๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่างๆ (Skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำ ซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเชาวน์ปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ และทักษะได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้ (ชูชัย สมितिไกร. 2550: 29)

3.1 ความหมายของสมรรถนะ

คำว่า "สมรรถนะ" ภาษาอังกฤษใช้คำว่า competency มักถูกนิยามให้คำจำกัดความ และความหมายแตกต่างกันออกไปตามความเข้าใจของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ (2547: 22) ได้ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถศักยภาพ หรือสมรรถนะ ซึ่งกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก

ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2549: 13) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) สรุปได้ดังนี้คือ ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจ หรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549: 2) ได้กำหนดคำนิยามของคำว่า สมรรถนะ (competency) ไว้ว่า หมายถึง ทักษะ ความรู้ และความสามารถหรือพฤติกรรม (Skill, Knowledge and Attribute) ของบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถทำงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงานนั้น

นิสตาร์ เวชยานนท์ (2549: 33 – 35) ได้ให้แนวคิดในภาพรวมของสมรรถนะ (competency) หมายถึง ความสามารถที่จะทำงาน มีความเพียงพอในการดำรงอยู่ในอำนาจ ซึ่งนำไปใช้ใน 2 นัยยะ คือ

1. เป็นความสามารถของบุคคลที่ถูกนำมาใช้ในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับด้วยความสามารถ
2. เป็นกลุ่ม (Set) ของพฤติกรรมของบุคคลที่ถูกนำมาใช้ในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับด้วยความสามารถ

ปราชญา กล้าผจญ และ พอลดา บุตรสุทริวงศ์ (2550: 187 – 188) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) นั้น หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นพื้นฐานของปัจเจกบุคคลที่มีส่วนในการทำนายผลการปฏิบัติงานที่ดี และ/หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในงาน ขีดความสามารถดังกล่าวประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ การรับรู้ตนเอง บทบาททางสังคมและแรงจูงใจในการประเมินขีดความสามารถ มุ่งประเมินเพื่อให้ทราบว่า จะต้องทำอะไรที่จะให้กับพนักงานบรรลุ KPI (Key Performance Indicators) ได้ และมีการปรับตัวชีวิตที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน

ชัชวาลิต สรวารี (2550: 160 – 165) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของงาน หรือคุณสมบัติพึงประสงค์ของงานแบ่งออกได้ 2 ส่วน คือ สมรรถนะ (Competency) ที่งานต้องการ และสมรรถนะ (Competency) ที่มีอยู่ในตัวคน ซึ่งเน้นการให้ความสำคัญกับทักษะ (Skill) และความรู้ (Knowledge) รวมถึงลักษณะที่สามารถเห็นได้ภายนอกมากำหนดเป็นหัวใจของสมรรถนะ (Competency) ในองค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่

1. Social Role คือ บทบาทสังคมซึ่งแสดงออกตามค่านิยมหรือ Value ที่คนๆ นั้นมี (คือสิ่งที่คนๆ นั้นคิดว่า สำคัญมาจากประสบการณ์ สิ่งแวดล้อม การเรียนรู้)

2. Self-image คือภาพที่คนๆ นั้นมองตัวเอง

3. Traits/Personality คือบุคลิกภาพและตัวตนที่แท้จริงของคนๆ นั้น

4. Motive คือแรงจูงใจที่ผลักดันให้คนมีพฤติกรรมในแบบที่คนๆ นั้นเป็นอยู่

दनัย เทียนพุ่ม (2550: 53) ได้สรุปรูปแบบความสามารถที่ใช้ในธุรกิจ ดังนี้

สมรรถนะ (Competency) คือ การบูรณาการความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attributes) มาใช้ได้ดีในบทบาทนั้นๆ จนกระทั่งเกิดผลงานที่คุณค่าสูงสุด (Superior Performance) หรือมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ในส่วนของนักวิชาการต่างประเทศให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) สรุปได้ดังนี้

บอยัทซีส (Boyatzis. 1982: 58) ได้ให้ความหมายสมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะที่มีผลต่อประสิทธิผลของผลงานที่เหนือกว่า (Superior work) เขาเชื่อว่า การพัฒนาของสมรรถนะแสดงให้เห็นว่า ยังมีความแตกต่างของระดับสมรรถนะอยู่ จากระดับสมรรถนะที่จำกัดไปสู่ระดับผลงานที่เหนือกว่า เป็นการเห็นด้วยกับแนวคิดที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer; & Spencer. 1993: 11) ได้สนับสนุนการเชื่อมโยงระหว่างสมรรถนะกับผลงานที่เหนือกว่าเป็นการพิจารณาถึงคุณลักษณะของคนแต่ละคน ลักษณะของพฤติกรรมและทักษะที่สำคัญ

เดล และ เฮซ (Dale; & Hes. 1995: 80) ได้กล่าวถึง สมรรถนะว่า เป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) เช่น ความสามารถในการด้านอาชีพหมายถึงความสามารถในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสายอาชีพ (Occupation Competence) เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ ซึ่งมาตรฐานในที่นี้ประกอบไปด้วยองค์ประกอบของความสามารถ (Element of Competence) รวมถึงเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) และคำอธิบายของขอบเขตงาน (Range Statement) ขอบเขตงาน (Range Statement)

โอฮาแกน (O'Hagan. 1996: 4 – 5) ได้สรุปว่า สมรรถนะ เป็นแนวคิดที่คนสามารถถ่ายทอด ถ่ายเท หรือเคลื่อนย้ายทักษะและความรู้ไปสู่สถานการณ์ใหม่ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีอยู่ทั่วไปภายในองค์กร การวางแผนงาน การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ตลอดจนมีกิจกรรมที่ไม่ใช่ งานประจำทั่วไป นอกจากนั้น ยังรวมถึงคุณภาพของควมมีประสิทธิภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน โดยทั่วไปจะกล่าวถึง ความรู้ ทักษะ และค่านิยม ซึ่งเป็นเป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการฝึกอบรม และพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้และทักษะจะเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และสามารถฝึกอบรม และพัฒนาได้ง่ายกว่าการสร้าง หรือปลูกฝังค่านิยม อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่า ค่านิยมหรือทัศนคติ จะทำการปลูกฝัง หรือสร้างขึ้นได้ยากกว่าการฝึกอบรม ความรู้และทักษะ แต่ทั้งหมดก็เป็นพื้นฐานของการเพิ่มพูน และพัฒนาสมรรถนะ

กรีน (Green. 1999: 32 – 33) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ซึ่งสอดคล้องกับ โบยัทซีส (Boyatzis) ว่า สมรรถนะ หมายถึง องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับกลุ่มของผลลัพธ์ในชีวิต (Life Outcomes) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่เชื่อมโยงกับความสำเร็จ เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถวัดได้ หรือพิจารณาได้ว่า แสดงถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างผลงานที่มีประสิทธิภาพกับไม่มีประสิทธิภาพ

จากความหมายของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมาย ได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งบุคคลนั้น จะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้

3.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบของแต่ละสมรรถนะ

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer; & Spencer. 1993: 9 – 11) เสนอแนวคิดว่า การนำสมรรถนะมากำหนดเป็นระดับสมรรถนะ เพื่อใช้วัดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น มีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. กลุ่มของสมรรถนะ (Competency Cluster) เป็นกลุ่มสมรรถนะที่จัดตามความต้องการเพื่อวิเคราะห์จำแนกระดับพฤติกรรมระหว่างผู้ที่เข้าในงานอย่างลึกซึ้งกับผู้ที่เข้าในงานเพียงผิวเผิน โดยกลุ่มหนึ่งจะประกอบด้วยหนึ่งสมรรถนะ หรือมากกว่าก็ได้ ตัวอย่างเช่น กลุ่มการช่วยเหลือ และการบริการ (Helping and Human Service) ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 2 ด้าน คือ ความเข้าใจในด้านปฏิสัมพันธ์

(Interpersonal Understanding) และการให้บริการลูกค้า (Customer Service Orientation) เป็นต้น

2. มิติ (Dimensions) เป็นมิติของสมรรถนะ โดยจะพิจารณาครอบคลุมถึงความรู้สึกที่ต้องการอย่างแท้จริง และความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้น ขนาดของผลกระทบต่อคนและโครงการ ความซับซ้อนของพฤติกรรม ความพยายามและความเป็นเอกลักษณ์ของงาน แล้วนำมากำหนดจำนวนมิติในแต่ละสมรรถนะ ซึ่งส่วนมากสมรรถนะหนึ่งจะประกอบด้วย 2 – 3 มิติ ตัวอย่างเช่น การให้บริการลูกค้า (Customer Service Orientation) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติที่เกี่ยวกับความต้องการของลูกค้า (Focus on Client's Needs) และมิติที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือหรือบริการ (Initiative to Help or Serve Others)

3. ระดับของสมรรถนะ (Competency Level) เป็นการอธิบายระดับพฤติกรรมของสมรรถนะ โดยทั่วไปมักจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ พฤติกรรมทางบวก พฤติกรรมเป็นกลาง และ พฤติกรรมทางลบ แต่ละพฤติกรรมจะอยู่ในทุกมิติ ซึ่งมีติของสมรรถนะจะพิจารณารวมถึงความต้องการจากที่กล่าวในข้างต้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของกลุ่มสมรรถนะตั้งแนวคิดของ สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer; & Spencer. 1993: 9 – 11) นั้น เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ หรือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ผลลัพธ์ ในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้ ทำให้องค์กรสามารถตรวจสอบได้ว่า บุคคลกรยังขาดความสามารถด้านใด ซึ่งจะช่วยแก้ไขและพัฒนาได้อย่างถูกวิธี กล่าวคือ บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ให้มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น ส่วนองค์กรเองก็ได้รับผลดีในแง่ของการมีประสิทธิภาพมากขึ้นเนื่องจากมีพนักงานที่มีความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง (ประมา ศาสตราจารย์. 2550: 21)

ไรแลท และ โลฮาน (Rylatt; & Lohan. 1995) ได้นำเสนอองค์ประกอบหลักของแต่ละสมรรถนะไว้ว่า ประกอบไปด้วย ดังนี้

1. บทบาทหลัก (Key Role) ซึ่งเป็นสิ่งที่อธิบายถึงกิจกรรมอย่างกว้างๆ ตามข้อผูกพันหรือพันธะกรณี (Commitment) ที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กรในระหว่างที่ทำงานอยู่

2. หน่วยของสมรรถนะ (Unit of Competency) อธิบายถึงหน้าที่หลัก หรือกลุ่มของทักษะของงานอย่างกว้างๆ

3. ส่วนประกอบของสมรรถนะ (Element of Competency) เป็นการอธิบายถึงรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นจากหน่วยย่อยนั้นๆ โดยกล่าวถึงการกระทำหรือผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นหรือวัดได้ ซึ่งอาจจะระบุออกมาในลักษณะของปัจจัยนำเข้า (Input) หรือ ผลลัพธ์ (Output) ก็ได้

4. เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) เป็นระดับความต้องการ หรือมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนประกอบของสมรรถนะ ซึ่งต้องระบุให้เชื่อมโยงกันระหว่างสมรรถนะและความชัดเจนของผลสำเร็จ

5. เงื่อนไข (Condition) เป็นความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

6. คำแนะนำ (Evidence Guide) อธิบายครอบคลุมถึงเนื้อหาและกลยุทธ์ของการประเมินปัญหาสำคัญต่างๆ ของแต่ละหน่วยสมรรถนะและความสัมพันธ์ไปยังหน่วยอื่นๆ และให้ความชัดเจนเกี่ยวกับสมรรถนะ ซึ่งอาจจะทำเป็นคู่มือหรือเอกสารประกอบ

ซึ่งสรุปจากที่นำเสนอมาได้ว่า สมรรถนะประกอบด้วยบทบาทหน้าที่หลักที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กร และสมรรถนะที่องค์กรต้องการจากแต่ละบุคคล โดยต้องสามารถวัดได้โดยนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การปฏิบัติงาน

จูดิพัทธ์ พิษณุธาตพงศ์ (2548) เสนอว่า องค์ประกอบของระบบสมรรถนะประกอบด้วยฐานข้อมูลสมรรถนะขององค์กร (Competency Basket) ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) ชื่อสมรรถนะและคำจำกัดความ (Competency Names & Definitions) ระดับชั้นความสามารถ (Proficiency Level) และดัชนีชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ฐานข้อมูลสมรรถนะขององค์กร (Competency Basket) หมายถึง ฐานข้อมูลที่เก็บรวบรวมสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ที่มีอยู่ทั้งหมดภายในองค์กร สมรรถนะแต่ละตัวจะได้รับการออกแบบตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน/กลุ่มงาน เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้

2. ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) หมายถึง การจำแนกรวมสมรรถนะออกเป็นกลุ่มต่างๆ เช่น สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายวิชาชีพสมรรถนะร่วมของกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ สมรรถนะเฉพาะทาง และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ เป็นต้น

3. ชื่อสมรรถนะและคำจำกัดความ (Competency Names and Definitions)

3.1 ชื่อของสมรรถนะ (Competency Names) เป็นการกำหนดหรือตั้งชื่อสมรรถนะแต่ละตัวให้ชัดเจน ซึ่งมีความแตกต่างกับสมรรถนะตัวอื่นๆ ซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจตรงกัน

3.2 คำจำกัดความของสมรรถนะ (Competency Definition) เป็นการให้ความหมายของสมรรถนะตัวนั้นๆ ว่าหมายถึงอะไร มีขอบเขตมากน้อยเพียงใด การให้คำจำกัดความเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจตรงกันว่าหมายถึงอะไร ซึ่งคำจำกัดความของสมรรถนะนั้น ในแต่ละองค์กร อาจมีการใช้ภาษาและการให้ความหมายที่แตกต่างกันได้ ดังนั้น ในการกำหนดชื่อและความหมายย่อมมีความหลากหลายและเหมาะสมแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร

4. ระดับของสมรรถนะ (Proficiency Scale) เป็นการกำหนดระดับทักษะความรู้ความสามารถของสมรรถนะ ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

4.1 การแบ่งระดับความสามารถตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy Scale) การแบ่งระดับความสามารถตามระดับโครงสร้างลำดับชั้นการบังคับบัญชาขององค์กร เป็นการสะท้อนให้เห็นความแตกต่างของลำดับชั้นการบังคับบัญชากับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ว่าแต่ละตำแหน่งต้องแสดงความสามารถ หรือทักษะอย่างไรบ้าง อาทิเช่น

ระดับ 1 : พนักงานระดับปฏิบัติการ

ระดับ 2 : พนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ

ระดับ 3 : พนักงานระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่า

ระดับ 4 : พนักงานระดับผู้จัดการส่วน

ระดับ 5 : พนักงานระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือ กรรมการผู้จัดการ

4.2 การแบ่งระดับความสามารถตามความเชี่ยวชาญ (Expertise Scale) การแบ่งระดับความสามารถตามความเชี่ยวชาญนี้ อาจแบ่งเป็น 3, 4 หรือ 5 ระดับก็ได้

5. ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) หมายถึง การกระทำปฏิบัติหรือการกระทำตามบทบาทหน้าที่ภายใต้สถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง (Specific Circumstances) ในการกำหนดตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมนี้ ควรเขียนพฤติกรรมที่สามารถสังเกตและวัดได้อย่างชัดเจน ควรขึ้นต้นประโยคด้วยคำกริยา (Action Verb) เช่น อธิบายวิเคราะห์ วินิจฉัย ให้คำปรึกษาแนะนำ ออกแบบสร้าง เป็นต้น ควรหลีกเลี่ยงการใช้คำที่เป็นนามธรรม เช่น ความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ ทักษะคิด เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละคนอาจแปลความหมายที่แตกต่างกัน ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมในแต่ละระดับ (Behavioral Indicators) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ พฤติกรรมหลักที่คาดหวัง (Key Result Area : KRA) หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมหลักๆ ในระดับนั้น ที่คาดหวังให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมออกมา และตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมหลัก (Key Behavior Indicator : KBI) หมายถึง พฤติกรรมย่อยที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ ในแต่ละระดับอาจมีพฤติกรรมย่อยที่พฤติกรรมก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องเขียนให้ครอบคลุมพฤติกรรมหลักที่คาดหวัง

อารุณ ภูวพิทยพันธ์ (2548: 22) กล่าวถึงระดับของสมรรถนะ ดังนี้

1. Core Competency คือ ความสามารถหลักซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของคนที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด หรือลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี

2. Management Competency คือ ความสามารถในการจัดการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารและจัดการงานต่างๆ หรือเป็นความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based)

3. Function Competency (Job Competency หรือ Technical Competency) คือ ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ หน้าที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกัน

สรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบสมรรถนะเป็นการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เน้นในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับสมรรถนะกับบุคลากรที่มีอยู่นั้นในขณะนั้นๆ (Gap Analysis) หากพบว่า บุคลากรขาดความสามารถในด้านใดองค์กรก็จะสามารถพัฒนาบุคลากร ในส่วนที่ขาดได้ตรงกับมาตรฐานที่ตั้งไว้

3.3 วิธีการกำหนดสมรรถนะ

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2537: 146) ได้เสนอวิธีการกำหนดสมรรถนะ ดังนี้

1. การกำหนดสมรรถนะ โดยการรวมกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Judgment) เป็นการใช้วิธีการสอบถามกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินใจแจกแจงพฤติกรรมของนักปฏิบัติการ

ทางวิชาชีพต่างๆ ว่าผู้ที่มีสมรรถนะในวิชาชีพนั้น ควรต้องมีความรู้ เจตคติ หรือทักษะที่จำเป็นและต้องการทางด้านใดบ้าง

2. การกำหนดสมรรถนะโดยการประเมินความต้องการ (Needs Assessment) เป็นการศึกษาจากกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้น ประเมินตามความต้องการทางสังคมความต้องการขององค์กร หรืออาจประเมินจากความต้องการทางนโยบายที่เร่งด่วน หรือจำเป็นที่จะต้องจัดกระทำว่าจำเป็นต้องเตรียมบุคลากรในองค์กร หรือเตรียมผู้ที่กำลังจะเข้ารับการปฏิบัติงานใหม่ให้พร้อมต่อภาระงาน โดยให้มีความรู้ ความสามารถ/ทักษะ และเจตคติที่ต้องการเป็นอย่างไรบ้าง

3. การวิเคราะห์จากกิจกรรมการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในอาชีพ โดยการเก็บข้อมูลจากกิจกรรมการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน จากการสังเกต

4. การศึกษาจากการวิเคราะห์งาน หรือบทบาท (Task Analysis or Role Analysis) โดยการจำแนกเนื้อหาและเป้าหมายของงานให้อยู่ในรูปของงานที่จะต้องปฏิบัติ หรือเรียนรู้ และแยกแยะให้ย่อยลงในรายละเอียดของแหล่งงานให้มากที่สุด เป็นการช่วยในการกำหนดงานที่ต้องการให้เกิดการปฏิบัติได้อย่างละเอียด การวิเคราะห์อาจทำได้โดยการสังเกตการณ์ทำงานแล้ว นำพฤติกรรมมาวิเคราะห์ ให้ปฏิบัติงานบันทึก แล้วนำมาวิเคราะห์โดยให้นักศึกษาช่วยวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์สมรรถนะอย่างเป็นระบบ (System Competency Analysis) เป็นเทคนิคที่ใช้ในการกำหนดสมรรถนะ หรือเป้าหมายที่พัฒนาจากระบบวิเคราะห์โดยทั่วไป ด้วยการจำแนกส่วนต่างๆ ของเนื้อหาอย่างเป็นระบบให้เป็นหน่วยย่อยที่เป็นรูปแบบชัดเจน

6. การกำหนดสมรรถนะ โดยการวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและตำรา โดยการกำหนดสมมติฐานว่าประสิทธิภาพที่ต้องการนั้น จะต้องอาศัยสมรรถนะอย่างใดบ้าง กำหนดข้อสันนิษฐานให้เป็นพื้นฐานโดยมีทฤษฎีสนับสนุน

7. การศึกษาจากสภาพความเป็นจริงในสังคม ทางเศรษฐกิจและการเมือง
มาฆมาส กาญจนากร (2549: 15) ได้กล่าวถึง การกำหนดสมรรถนะโดยใช้วิธีการประเมินสมรรถนะ (Job Competency Assessment Methodology : JCA) เป็นวิธีการที่ McClelland พัฒนาในช่วงปี 1970 ภายหลังจากที่ได้ทำงานให้กับบริษัทที่ปรึกษาทางธุรกิจตำแหน่งหนึ่ง 6 ชั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดเกณฑ์ที่มีประสิทธิผล ซึ่งอาจมาจากข้อมูลที่เป็นภววิสัย เช่น ยอดขาย ผลผลิตภาพ กำไร หรือข้อมูลอัตวิสัย เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า เป็นต้น

2. สุ่มตัวอย่างของตัวแปรเกณฑ์ที่สามารถจำแนกระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ดีกว่าปกติกับบุคคลที่ปฏิบัติงานได้โดยเฉลี่ย

3. เก็บข้อมูลโดยเทคนิควิธีการต่างๆ เช่น Behavioral Event Interview (BEI) ซึ่งเป็นวิธีการสัมภาษณ์วิธีหนึ่งที่ McClelland พัฒนาขึ้น เป็นการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่เลือกขึ้นมาว่าพฤติกรรมอะไรที่คาดหวังและต้องการในแต่ละสมรรถนะตามระดับงานที่แตกต่างกันไปโดยระบุเหตุการณ์และพฤติกรรมสำคัญในการทำงานอย่างหนึ่งหรือการอภิปรายเป็นคณะของผู้เชี่ยวชาญหรือการประเมิน 360 องศา หรือใช้ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญและการสังเกต เป็นต้น

4. นำข้อมูลที่ได้มาระบุงานที่ต้องปฏิบัติและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับงาน

5. ตรวจสอบความตรงของประเภทสมรรถนะหรือตัวแบบของสมรรถนะซึ่งอาจได้จากการวัดสมรรถนะนั้นๆ โดยใช้วิธีการ เช่น การสัมภาษณ์ การทดสอบ การใช้วิธี Assessment Center เป็นต้น สมรรถนะดังกล่าวจะต้องสามารถจำแนกผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูงออกจากผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปกติได้ หรือจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์สอดคล้องกับตัวแปรเกณฑ์ที่ตั้งแต่แรก

6. การนำสมรรถนะที่กำหนดไปใช้ในด้านต่างๆ เช่น การสรรหา คัดเลือกการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการสืบทอดตำแหน่ง

อย่างไรก็ดี ไม่ว่าการกำหนดสมรรถนะจะอาศัยวิธีการใด วิธีการเดียวหรือหลายวิธีการ ผสมผสานกัน สิ่งที่กำหนดสมรรถนะจะต้องให้ความสำคัญคำนึงถึงด้วยคือ การกำหนดสมรรถนะนั้นจะต้องพิจารณาจากพื้นฐานของความเป็นจริงด้วย (ศศิธร เตชะมวลไวยวิทย์. 2549: 80; อ้างอิงจาก Hall; & Jones. 1976) และเมื่อพิจารณาถึงวิธีการในการกำหนดสมรรถนะจากตำรา และงานวิจัยต่างๆ ที่ทำการศึกษาศมรรถนะแล้วพบว่า การศึกษาศมรรถนะมีแนวทางการศึกษาได้หลายวิธี ได้แก่ การใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) โดยการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรอบรู้ และประสบการณ์ในประเด็นที่ต้องการศึกษา การศึกษาด้วยวิธีการ EFR (Ethnographic Future Research) หรือเทคนิคการพยากรณ์อนาคต ซึ่งพัฒนามาจากระเบียบวิธีการวิจัยทางมานุษยวิทยา (Ethnography) โดยอาศัยการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในอนาคต ภาพทั้งในเชิงกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเหตุการณ์ต่างๆ ทั้งทางลบและทางบวก เพื่อให้ได้ภาพอนาคตที่เป็นไปได้มากที่สุด หรือการใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) ซึ่งเป็นเทคนิคการวิจัยอนาคตที่ผสมผสานระหว่างเทคนิคเดลฟายและเทคนิค EFR หรือที่พบได้บ่อยครั้งคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้วยการวิเคราะห์ตัวแปรพหุ (Multivariate Statistical Technique) ซึ่งเป็นหลักวิชาการที่มุ่งวิเคราะห์ความซับซ้อนและการมีอำนาจของตัวแปร อันเป็นเทคนิควิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นราชาของวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหลาย (Kerlinger. 1973; นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542; ศิริชัย กาญจนาวาสี; และคณะ. 2543; เพ็ญแข แสงแก้ว. 2544) เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบนี้ เป็นวิธีการทางสถิติที่นำมาเพื่อใช้ลดจำนวนตัวแปรที่มีหลายตัวแปรให้เหลือเพียงตัวแปรจำนวนน้อยตัว โดยการรวมตัวแปรที่มีความร่วมกัน (communality) สูงเข้าไว้ในกลุ่มเดียวกัน หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นำมาไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งทำให้ตัวแปรในแต่ละกลุ่มไม่เหลื่อมล้ำกันหรือตัวแปรที่ได้แยกออกจากกันอย่างชัดเจน (ศศิธร เตชะมวลไวยวิทย์. 2549: 81; อ้างอิงจาก Hair; et al. 1995: 366 – 367; ศิริชัย พงษ์วิรัชชัย. 2542)

สรุปได้ว่า การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อการพัฒนา นั้นสามารถทำการศึกษาโดยใช้วิธีการในการกำหนดสมรรถนะได้หลายลักษณะด้วยกัน ทั้งจากการกำหนดจากตัวผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย จากผู้ที่มีประสบการณ์จากนักวิชาการและนักการศึกษา

3.4 การประเมินสมรรถนะ

รัชนี้วรรณ วณิชย์ถนอม (2548: 19) สรุปว่า การวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบาก จึงอาศัยวิธีการหรือใช้เครื่องมือบางชนิด เพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1. ข้อมูลประวัติการทำงาน (Biographical Data) ข้อมูลจากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคลว่ามีความรู้ ทักษะหรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้างจากประวัติการทำงาน

2. ระเบียบพนักงาน (Employee Record) เป็นการรวบรวมประวัติพนักงาน รวมถึงคุณสมบัติบางประการ ซึ่งช่วยให้เห็นลักษณะนิสัยในการทำงานบางอย่างของพนักงานได้ บางองค์กรอาจรวมผลการปฏิบัติไว้ด้วย

3. ผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ

3.1 ผลการปฏิบัติงานในเนื้องาน (Task Performance) เป็นการทำงานที่ได้ เนื้องานแท้ๆ จะเกี่ยวข้องกับทักษะ ความรู้และความสามารถ

3.2 ผลการปฏิบัติงานในเชิงบริบท (Contextual Performance) คือ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น ซึ่งการประเมินลักษณะนี้ จะมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพมากกว่า แต่การประเมินสมรรถนะจากผลการปฏิบัติงานนี้ ควรทำอย่างระมัดระวัง เนื่องจากยังมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน นั่นคือ แรงจูงใจ ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ แต่หากขาดแรงจูงใจก็อาจทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ได้

4. การสัมภาษณ์ (Interview) ผลของการสัมภาษณ์ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดคำถามสัมภาษณ์ไว้แล้วสัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดาๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจโดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจโดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

5. การทดสอบความรู้ (Knowledge Test) เป็นการทดสอบความรู้ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานเน้นการวัดองค์ประกอบของสมรรถนะด้านความรู้ องค์การสามารถสร้างเองได้ แต่ต้องคำนึงถึงมาตรฐานของข้อสอบด้วย

6. การสุ่มงาน (Work Sample) เป็นการสุ่มงานที่ตำแหน่งนั้น มีหน้าที่รับผิดชอบมาให้บุคคลปฏิบัติ มีข้อดี คือ ความตรงเชิงพยากรณ์ค่อนข้างดี แต่ข้อจำกัด คือ จะไม่ทราบศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล เนื่องจากวัดเฉพาะสิ่งที่ทำได้ในตำแหน่งงานนั้นๆ โดยเฉพาะหากมีการเปลี่ยนแปลงงานที่ปฏิบัติอยู่ บุคคลนั้นจะไม่สามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงได้

7. ศูนย์ประเมิน (Assessment Center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลายๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่ม รวมอยู่ด้วยในศูนย์

8. แบบทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Inventory) ใช้วัดเกี่ยวกับบุคลิกภาพเพื่อให้ได้

บุคคลที่เหมาะสมกับงานและองค์การ แต่แบบทดสอบกลุ่มนี้มีข้อจำกัดทางวัฒนธรรมสูง ดังนั้น จึงต้องระมัดระวังในการใช้

9. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลแบบ 360 องศา (360 Degree Feedback) เป็นการประเมินรอบด้านโดยอาศัยผู้เกี่ยวข้องรู้เห็นการปฏิบัติงานของบุคคลในตำแหน่งเป้าหมาย และลูกน้อง บางตำแหน่งอาจจะรวมถึงลูกค้าภายนอกด้วย แล้วหาค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินออกมา เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะและคุณลักษณะข้อดี คือทำให้ได้มุมมองที่แตกต่างและครอบคลุม

10. แบบทดสอบการปฏิบัติงาน (Tests of Performance) เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบ การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด หรือการคิดว่าถ้ารูปทรงเรขาคณิตที่แสดงบนจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใด แบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคลภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น Spatial Ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะหรือความสามารถทางด้านร่างกาย

11. การสังเกตพฤติกรรม (Behavior Observations) เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์แบบทดสอบนี้ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้ว แต่จะวัดจากการสังเกตและการประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคมพฤติกรรมการทำงาน การสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

12. แบบทดสอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง (Self Reports) เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึก ทัศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถามแบบสำรวจความคิดเห็นต่างๆ การตอบคำถามประเภทนี้ อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้ การทดสอบบางอย่าง เช่น การสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่าง Behavior Observations และ Self Reports เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิดและทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ และในขณะที่ผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยในขณะเดียวกัน

จากวิธีการประเมินสมรรถนะที่กล่าวมาข้างต้น ไม่สามารถบอกได้ว่า วิธีใดเป็นวิธีที่ดีที่สุด หรือเหมาะสมที่สุด ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการนำผลการประเมินสมรรถนะไปใช้ของแต่ละองค์การ ซึ่งในการประเมินแต่ละครั้งอาจต้องใช้วิธีการหลายวิธีการร่วมกัน เพื่อให้ได้สมรรถนะที่ครบถ้วน และตรงตามต้องการที่กำหนดไว้ ในการศึกษาถึงสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครครั้งนี้ จะใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน (Test Performance) เป็นการทำงานที่ได้ในหน่วยงานต่างๆ จะเกี่ยวข้องกับทักษะความรู้และความสามารถ โดยอาศัยผู้เกี่ยวข้องรู้เห็นถึงการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

เดสเลอร์ (Dessler. 1997: 500 – 511) ได้กล่าวถึง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นทางการ ดังนี้

1. วิธีการประเมินแบบกราฟ (Graphic Rating Scale Method) เป็นเทคนิควิธีที่นิยมใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุด แบบประเมินจะมีสเกลแสดงรายการ คุณลักษณะ และช่วงของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน บุคลากรจะได้รับการจัดลำดับด้วยการให้คะแนนที่จะอธิบายถึงระดับการปฏิบัติงานในแต่ละคุณลักษณะ เช่น คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความเชื่อถือได้ เป็นต้น

2. วิธีการจัดลำดับทางเลือก (Alternation Ranking Method) เป็นการจัดเรียงลำดับบุคลากรที่ปฏิบัติงานจากดีที่สุดไปสู่อันดับที่ปฏิบัติงานน้อยที่สุด โดยถือเกณฑ์คุณลักษณะงานเฉพาะอย่าง โดยการเขียนรายชื่อบุคลากรทุกคนที่จะให้คะแนน แล้วจัดเรียงลำดับบุคลากรจากผู้ที่ได้คะแนนมากที่สุดไปสู่อันดับที่ได้น้อยที่สุด

3. วิธีเปรียบเทียบเป็นคู่ (Paired Comparison Method) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่บุคคลแต่ละคนจะถูกเปรียบกับทุกๆ คนในกลุ่มที่มีลักษณะงานเปรียบเทียบกันได้และการประเมินบุคลากรแต่ละคนเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยเป็นคู่ๆ จากนั้นพิจารณาคุณลักษณะบุคลากรแต่ละคนแล้วชี้ว่า คนใดดีกว่ากันในแต่ละคู่ในกลุ่ม

4. วิธีการกระจายความถี่ (Forced Distribution Method) เป็นการประเมินการทำงานของบุคลากรแต่ละคน ซึ่งผู้ประเมินจะต้องกำหนดบุคลากรเป็นกลุ่ม โดยยึดหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานแล้วกระจายความถี่ในรูปโค้งปกติ การตัดสินใจการกระจายบุคลากรมี ดังนี้

4.1 มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงให้ร้อยละ 15

4.2 มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลางค่อนข้างสูงให้ร้อยละ 20

4.3 มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลางให้ร้อยละ 30

4.4 มีผลการปฏิบัติงานค่อนข้างต่ำให้ร้อยละ 20

4.5 มีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำให้ร้อยละ 15

5. วิธีการประเมินโดยใช้เหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident Method) เป็นการประเมินการทำงานที่ให้ผู้ประเมินรายงานเหตุการณ์ที่จะอธิบายพฤติกรรมการทำงาน ข้อความที่รายงานถือว่าเป็นเหตุการณ์สำคัญที่จะใช้เป็นตัวอยางการทำงานที่ดีหรือไม่ดีในการให้คะแนนบุคคลหัวหน้างานจะต้องบันทึกประจำวันเหตุการณ์พฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน และทุก 6 เดือน จะมาประชุมร่วมกันเพื่ออภิปรายผลการปฏิบัติงานที่ดี และไม่โดยใช้เหตุการณ์สำคัญเป็นตัวอยาง

6. รูปแบบการเรียงความบรรยาย (Narrative Forms) เป็นการประเมินโดยการเขียนบรรยาย เพื่อประเมินบุคลากรในด้านมาตรฐานความก้าวหน้าและการพัฒนางาน การวิเคราะห์ และวางแผนปรับปรุงการประเมินผล เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน ในขั้นสุดท้ายจะสรุปอภิปรายผลการปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นด้านการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน

7. สเกลการจัดลำดับพฤติกรรม (Behaviorally Anchored Rating Scales) เป็นวิธีการประเมิน โดยรวมข้อดีของแบบเรียงความบรรยาย และแบบใช้เหตุการณ์สำคัญ และการจัดลำดับด้วยการกำหนดสเกลประมาณของผลการปฏิบัติงานว่าดีหรือไม่ดี พร้อมกับประเมินพฤติกรรมซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

7.1 การวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ

7.2 พัฒนาผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

7.3 กำหนดเหตุการณ์ใหม่

7.4 กำหนดสเกลของเหตุการณ์

7.5 พัฒนาเครื่องมือ

8. วิธีการบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ (Management by Object Method) เป็น การกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานโดยบุคลากร การกำหนดแผนปฏิบัติ โดยระบุถึงวิธีการที่จะบรรลุ วัตถุประสงค์ มีการยินยอมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนการวัดผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และแก้ไข วัตถุประสงค์ได้เมื่อจำเป็น รวมทั้งการกำหนดวัตถุประสงค์ใหม่สำหรับอนาคต วิธีการดังกล่าวมี 6 ขั้นตอน คือ

8.1 กำหนดเป้าหมายขององค์กร (Set the Organization Goals)

8.2 กำหนดเป้าหมายของแผนก (Set Departmental Goals)

8.3 อภิปรายเป้าหมายของแผนก (Discuss Department Goals)

8.4 กำหนดขอบเขตและผลที่คาดหวัง (Define Expected Results / Set the Individual Goals)

8.5 ทบทวนผลการปฏิบัติ : การวัดผลลัพธ์ (Reviews Performance : Measurement the Results)

8.6 จัดให้มีการป้อนกลับ (Provide Feedback)

สคาเฟลโล เลดวีนกา และ เบิร์กแมน (Scarpello, Ledvinka; & Bergman. 1995: 557 – 597) ได้กล่าวถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้มาตรฐานของการปฏิบัติงาน Evaluation Against Common Performance Standards) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดมาตรฐาน ตามเกณฑ์ หรือบางครั้งเรียกว่า การประเมินแบบมาตราส่วน (Rating Scale) ซึ่งนิยมใช้กันมาก มี 4 วิธี คือ

1.1 วิธีการให้คะแนนตามมาตราส่วน

1.2 การใช้มาตราส่วนมาตรฐาน (Mixed Standards Scale)

1.3 วิธีการประเมินแบบรายการตรวจสอบ

1.4 วิธีการประเมินแบบเน้นพฤติกรรมสำคัญ

2. การประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Goal Oriented) แบ่งออกเป็น

2.1 การประเมินโดยยึดผลงานเป็นหลัก (Goal Oriented)

2.2 การประเมินโดยยึดผลผลิตเป็นหลัก (Output Oriented)

อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร (2542: 22 – 59) ได้รวบรวมข้อเขียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแบ่งรูปแบบวิธีการประเมินเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดบุคคลเป็นหลัก (Trait Rating Based Approach)

เป็นการประเมินผลการปฏิบัติที่เน้นรูปแบบการประเมินผลเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลเป็นสำคัญ มี 5 วิธี คือ

- 1.1 วิธีการให้คะแนนตามมาตราส่วน (Graphic Rating Scale)
- 1.2 วิธีการประเมินแบบรายการตรวจสอบ (Checklists Methods) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แบบถ่วงน้ำหนัก และแบบบังคับให้เลือก
- 1.3 วิธีการเปรียบเทียบระหว่างบุคคล (Employee Comparison System) แบ่งออกเป็นการจัดลำดับที่ การเปรียบเทียบรายบุคคล (Man to Man Comparison) การจับคู่เปรียบเทียบ (Paired Comparison) แบบกระจายตามเปอร์เซ็นต์ที่กำหนด (Forced Distribution or Grading on the Curve)
- 1.4 วิธีแบ่งชั้น (Grading)
- 1.5 วิธีประเมินตามคะแนน (Point Rating)
2. วิธีประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเป็นหลัก (Job Performance or Behavior Based Approach) แบ่งเป็น 12 วิธี คือ
 - 2.1 วิธีประเมินแบบเน้นเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incidents)
 - 2.2 วิธีการบรรยายความ (Free Form Essay, Free Written Valuation, Essay Description, Essay Approach หรือ Narrative Method)
 - 2.3 วิธีการประเมินตามแบบพรอบสต์ (Probst Rating Plan)
 - 2.4 วิธีการประเมินผลโดยมีผู้ประเมินหลายคน (Multiple Rating, Multiple หรือ Group Rating)
 - 2.5 วิธีการประเมินร่วมกัน (Mutual Rating)
 - 2.6 วิธีประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer Rating)
 - 2.7 วิธีการประเมินด้วยตนเอง (Self Appraisal หรือ Self Rating)
 - 2.8 วิธีสัมภาษณ์ผลงานก้าวหน้า (Progress Interview)
 - 2.9 วิธีประเมินโดยวิธีสัมภาษณ์ (Field Interview Method)
 - 2.10 วิธีการประเมินแบบใช้ศูนย์กลางการประเมิน (Assessment Centers)
 - 2.11 วิธีการประเมินตามพฤติกรรมโดยอาศัยมาตราส่วน (Rating Scale)
 - 2.12 วิธีการประเมินตามพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกตการณ์โดยอาศัยมาตราส่วน (Behavioral Observation Scale)
3. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดผลสำเร็จของงาน หรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Result or Objective Based Approach) แบ่งออกได้เป็น 7 วิธี คือ
 - 3.1 วิธีการประเมินตามผลงาน (Appraisal by Result)
 - 3.2 วิธีประเมินโดยใช้ตัวชี้โดยตรง (The Direct Index)
 - 3.3 วิธีการประเมินโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard of Performance)

3.4 วิธีจดบันทึกปริมาณงาน (Performance Record)

3.5 วิธีจดบันทึกผลการปฏิบัติงานตามช่วงเวลา (Periodic Test)

3.6 วิธีทดสอบผลงาน (Performance Test)

3.7 วิธีการวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่ง (Analysis of Position Functions and Responsibilities)

4. วิธีประเมินผลการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน (Hybrid Approach / Hybrid Systems)

ฝ่ายมาตรการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้สรุป วิธีการประเมินผลงานบุคคลไว้ 3 ประการ คือ

1. วิธีจดบันทึกปริมาณงานที่ทำตามแบบแผน ทำซ้ำๆ กัน โดยผู้ปฏิบัตินับจำนวนงานของคนที่ทำหรือต่อสัปดาห์ หรือเดือน แล้วหัวหน้าเก็บรายงานของแต่ละคนไว้ เมื่อประเมินจะนำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดให้

2. วิธีพิจารณาตามเครื่องวัด กำหนดรายการคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่จะประเมินเอาไว้ แล้วจำแนกแต่ละคุณลักษณะออกเป็นลำดับความมากน้อย อาจให้คะแนนสำหรับ แต่ละระดับก็ได้

3. วิธีพิจารณาโดยตรวจรายการ วิธีนี้ผู้ประเมินพิจารณาตอบคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน โดยกาเครื่องหมายลงในช่องที่เตรียมไว้แล้วไม่มาก ผู้ประเมินจะเปรียบเทียบคนทำงานที่ละคู่

ช่วงเวลาและความถี่ในการประเมิน

มัมฟอร์ด (Mumford. 1980: 175) และ คาสซิโอ (Cascio. 1988: 287) ได้เสนอว่า ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 – 2 ครั้ง หรือเมื่อครบวงจรในการทำงานหนึ่งๆ

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2540: 36) ได้กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน 1 – 2 ครั้ง ต่อปีและต้องมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ส่วนพนัส หันนาคินทร์ (2542: 53) ได้เสนอว่า ระยะเวลาที่จะทำการประเมิน ควรกำหนดเป็นนโยบายให้แน่ชัด การประเมินที่ดี ควรมีการกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อป้องกันความผิดพลาด อันอาจเกิดจากโอกาส หรือความบังเอิญ

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าการประเมินสมรรถนะของบุคคลควรประเมิน เป็นช่วงเวลา หลายลักษณะ คือ เดือนละ 1 ครั้ง ปีละ 1 ครั้ง ปีละ 2 ครั้ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของแต่ละองค์กรและความเหมาะสมเป็นหลัก

บทบาทของผู้ประเมินสมรรถนะ

ผู้ประเมินสมรรถนะ ควรเป็นผู้ที่มีการติดต่อกับผู้รับการประเมินอยู่เป็นประจำ และมีโอกาสสังเกตและติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานจริง ภายใต้สภาพแวดล้อม การปฏิบัติงาน ที่เป็นอยู่บทบาทของผู้ประเมิน สามารถสรุปได้ดังนี้ (วีรวิฑูร มาษะศิริานนท์; และ วุฒิพงษ์ ยศธาสุดอม. 2547)

1. ผู้ประเมินควรจะเป็นหัวหน้างานในสายปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ที่เหมาะสมที่สุด ในการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานตามที่เป็นอยู่ในสถานที่ทำงานจริง
2. ผู้ประเมินจะต้องรับผิดชอบในการตัดสินตามหลักฐานของผลการปฏิบัติงาน และมั่นใจด้วยว่าประเภทและคุณภาพของหลักฐานมีความถูกต้องและเพียงพอตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
3. ผู้ประเมินอาจใช้วิธีการประเมินหลายๆ แบบ แต่รูปแบบหลักๆ ของการประเมินจะต้องเป็นการสังเกตผลการปฏิบัติงาน โดยมีการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ไปยังผู้ถูกประเมินอย่างสม่ำเสมอ และมีการระบุถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมในระหว่างช่วงของการประเมินนั้นๆ ด้วย
4. ผู้ประเมินจะต้องรับผิดชอบในการบันทึกผลการประเมิน รายละเอียดของหลักฐานและผลการตัดสินจะต้องถูกบันทึกเข้าไปประวัติของการประเมิน

คุณภาพของเครื่องมือประเมิน

เครื่องมือผลการปฏิบัติงาน จะมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่สำคัญของเครื่องมือในการวัด คือ ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรง หมายถึง การวัดในสิ่งที่ต้องการวัด ให้ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด ตรงประเด็นมากที่สุด ความเชื่อมั่น หมายถึง ผลของสิ่งที่ต้องการวัด ถ้าวัดซ้ำๆ ควรจะอยู่ในตำแหน่งเดียวกันทุกครั้ง ความเที่ยงตรงของการวัด ยังไม่เพียงพอที่จะบอกความเที่ยงตรงได้ แต่การใช้วิธีการศึกษาจากแหล่งข้อมูลร่วมด้วยจะช่วยให้ แปลผลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนั้น การสร้างเครื่องมือจึงต้องมีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น

การประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ส่วนใหญ่เป็นการประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเป็นจุดเริ่มต้นในการวัดความเที่ยงตรงตามเนื้อหา หมายถึง การเลือกคำถามที่สามารถใช้เป็นดัชนีที่ดีได้ไม่ต้องทดสอบทางสถิติ วิธีที่นิยมในการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา คือ การให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบว่ามีความชัดเจนและเป็นไปได้ หรือไม่ที่จะใช้เป็นแบบประเมิน นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบความชัดเจนเชิงภาษา การตรวจสอบความเที่ยงตรงสามารถวิเคราะห์ออกมาเป็นตัวเลขได้ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม (อรพินทร์ ชูชม. 2542: 2)

สำหรับการประเมินความเชื่อมั่นของเครื่องมือ นั้น ความเชื่อมั่น หมายถึง ความคงเส้นคงวาของผลที่ได้จากการวัด เมื่อมีการกระทำซ้ำๆ การหาความเชื่อมั่นในหลายวิธี ได้แก่ วิธีการสอบซ้ำ วิธีการใช้เครื่องมือวัดคู่ขนาน วิธีหาความเชื่อมั่นแบบคงที่ภายในวิธีการแบ่งครึ่ง

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ที่ใช้จัดตัวแปรโดยการรวมตัวแปรจำนวนมากเข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้ชุดตัวแปรขนาดเล็กกว่าที่เรียกว่าองค์ประกอบ การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นการออกแบบเพื่อระบุองค์ประกอบ (Factor) หรือมิติ (Dimension) ที่อยู่ภายใต้ความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรที่สังเกตได้ คือ 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เป็นการวิเคราะห์ เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้น้อยลง โดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือความร่วมมือกัน (Communality) ระหว่างตัวแปรเป็นฐานในการเปลี่ยนสภาพตัวแปรหลายตัวให้มารวมกันเป็นปัจจัยไม่กี่ปัจจัย 2) การยืนยันทดสอบความถูกต้องของมาตรวัด (Confirmatory Factor

Analysis) เป็นการทดสอบองค์ประกอบที่กำหนดไว้แล้วตามทฤษฎีเป็นการทดสอบทฤษฎี

จากที่กล่าวในข้างต้น องค์ประกอบของสมรรถนะเป็นสิ่งที่สามารถแสดงให้เห็นถึงลักษณะของปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ หรือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ผลลัพธ์ ในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้ ทำให้องค์กรสามารถตรวจสอบได้ว่า บุคลากรยังขาดความสามารถด้านใดซึ่งจะช่วยแก้ไขและพัฒนาได้อย่างถูกต้อง กล่าวคือ บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น ส่วนองค์กรเองก็ได้รับผลดีในแง่ของการมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากมีพนักงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ อย่างแท้จริง

4. การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง ในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษาซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องโดยตรงหรือทางอ้อม ก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้นๆ ตามที่ นงเยาว์ ธาราศรีสุทธิ (2549: 8) ให้แนวคิดว่าการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นงานหลักและหัวใจของโรงเรียน เนื่องจากจุดประสงค์อันดับแรกในการจัดตั้งโรงเรียนขึ้นมา ก็เพื่อการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาเด็กนั่นเอง ส่วนงานอื่นนั้นเป็นงานสนับสนุนให้งานวิชาการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับที่ กิติมา ปรีดีติลก (2532: 48) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นสิ่งสำคัญ โรงเรียนจะดีหรือเลวขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการมีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างผู้เรียนให้มีคุณธรรม มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติเฉพาะลักษณะของงานวิชาการจึงเป็นเรื่องที่ครอบคลุมและกว้างขวางมาก การที่จะทำให้จุดมุ่งหมายดังกล่าวประสบผลสำเร็จได้ไม่ใช่เรื่องง่าย ความสลับซับซ้อนและความละเอียดประณีตในเนื้อหาวิชาการต่างๆ จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารน่าจะวางแผนทางปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อการพัฒนาของสถานศึกษาหรือโรงเรียนนั่นเอง จากการศึกษาของ สมิต และคณะ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2543: 1 – 2; อ้างอิงจาก Smith; et al. 1961) ที่ว่า ผู้บริหารมีการใช้เวลาแต่ละงานโดยแยกออกเป็น 7 ประเภท ได้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการคิดเป็นร้อยละ 40
2. งานบริหารบุคลากร ได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 20

3. งานบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20
4. งานบริหารการเงิน คิดเป็นร้อยละ 5
5. งานบริหารอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 5
6. งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน คิดเป็นร้อยละ 5
7. งานบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 5

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 42 – 49) ได้ให้แนวคิดว่าการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาประกอบด้วยงานหลายอย่าง สิ่งสำคัญของงานด้านวิชาการ คือ งานบริหารหลักสูตรเป็นตัวกำกับงานของวิชาการ แม้ว่าหลักสูตรปัจจุบันจะใช้หลักสูตรระดับชาติที่เป็นแบบเดียวกันก็ตาม แต่ความสามารถในการนำหลักสูตรไปใช้ในแต่ละสถานศึกษาจะแตกต่างกันไป การจัดโปรแกรมการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างในสถานศึกษานั้น เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ แม้กระทั่งผู้เรียนก็มีส่วนที่จะทำให้การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการศึกษา

กระบวนการการบริหารหลักสูตรได้นำกระบวนการการบริหารงานมาประยุกต์ใช้เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ กระบวนการการบริหารงานมีประโยชน์ต่อการทำงาน ดังนี้ (วิชัย วงษ์ใหญ่; และ มารุต พัฒนาผล. 2553: 26)

1. ช่วยให้การบริหารหลักสูตรสะดวกรวดเร็วขึ้น เพราะมองเห็นงาน ปัญหาของความซ้ำซ้อน และสามารถมอบหมายงานได้ถูกต้อง
2. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำเทคนิคต่างๆ มาใช้ในการปรับปรุงการทำงาน ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของงาน
3. ช่วยให้สถานศึกษาได้ขยายเติบโตและก้าวหน้า มองเห็นปัญหา ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามที่วางไว้
4. ช่วยส่งเสริมตัวบุคคลในการทำงาน การจัดหน่วยงาน การบริหารงานได้ เหมาะกับบุคคล เพื่อให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ
5. ช่วยให้ผู้บริหารได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้บุคคลในองค์การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความคิดริเริ่ม
6. ช่วยในการจัดหมวดหมู่ของงาน ให้เป็นไปตามความเหมาะสมและรวดเร็ว
7. ช่วยให้มีการประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงาน

จากความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่านจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียนที่มีความสำคัญ เป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน การจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียน และเครื่องชี้วัดความสำเร็จความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำองค์กร ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจึงเป็นภารกิจที่สำคัญของโรงเรียนที่จะพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ ทั้งด้านความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และทักษะชีวิต เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้

4.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

กมล ภูประเสริฐ (2544: 6) ได้ให้แนวคิดว่าการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังนั้น ประกอบด้วยงานหลายๆ ด้าน ซึ่งได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตร ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ประกอบกับแนวคิดในการปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษาจะต้องนำหลักสูตรแกนกลางมาจัดทำเป็นหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และพัฒนาในส่วนของความเป็นท้องถิ่นให้ปรากฏอยู่ในหลักสูตรของสถานศึกษาด้วย นอกจากนี้งานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทาง กระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความสำคัญ ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ในขณะที่เดียวกันกระบวนการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนสถานศึกษาจะต้องใช้วิธีการวัดประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพจริงมากยิ่งขึ้น

ประเทือง สังข์นาค (2545: 11) ได้ให้แนวคิดว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาบุคคลให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด นั่นคือ การปรับปรุงการเรียนการสอนของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดีมีคุณภาพต่อไป

จันทร์ณี สงวนนาม (2545: 142) ได้ให้ความหมายของการบริหารวิชาการไว้ว่า การบริหาร วิชาการ หมายถึง การบริหารงานกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนา การสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 2) ได้ให้แนวคิดว่าการบริหารงานวิชาการ ถ้ามองใน ด้านกระบวนการดำเนินงานแล้ว หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับ การปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และ จุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน และหากมองการบริหารงานวิชาการ ในด้านงานของสถานศึกษา งานบริหารงานวิชาการ ได้แก่ งานการควบคุมดูแลหลักสูตรการสอน อุปกรณ์ การสอน การจัดแบบเรียน คู่มือครู การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอนการปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการการวัดผลการศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมิน มาตรฐานสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ภาพร เรืองไชย (2547: 38) ได้ให้แนวคิดว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรม ทุกชนิดในโรงเรียน โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ ที่จะนำทรัพยากรในการบริหาร มาจัดกิจกรรมทุกอย่างที่ เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ชาวลิต จงมี (2548: 21) ได้ให้แนวคิดว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงาน การจัดกิจกรรมทุกอย่างเพื่อเป็นการส่งเสริมหรือเพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนตลอดจนด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นที่ไปด้วยดีและได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งงานเหล่านี้จะรวม

ทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลาย อาทิเช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรอื่นๆ เป็นต้น

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้คำแนะนำ และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพกระจายอำนาจ มอบหมายความรับผิดชอบให้ครูทุกคน เพื่อให้ครูทำงานด้วยความเต็มใจ พึงพอใจในการที่จะมุ่งมั่นถ่ายทอดความรู้ ให้กับนักเรียนอย่างเต็มความสามารถกิจกรรมที่ดำเนินการในโรงเรียน ทุกอย่าง ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทางด้านวิชาการและทักษะในการประกอบอาชีพของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องและส่งเสริมงานวิชาการที่สำคัญที่สุดในโรงเรียน

จากความหมายของการบริหารงานวิชาการ ดังกล่าวมานั้น สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการในการบริหารงานทางวิชาการ ในโรงเรียนเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการนิเทศภายใน และด้านการอบรมทางวิชาการ หรือการกิจกรรมทุกชนิด ในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการสอนนักเรียน โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์มาเป็นหลักการบริหาร ในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

4.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

ประเทือง สังข์นาค (2545: 18) ให้แนวคิดว่าการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับสถานศึกษา เพราะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของการศึกษากระบวนการบริหารงานวิชาการจะเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตั้งแต่การวางแผน การวางแผน การปรับปรุงพัฒนา การจัดดำเนินการสอน การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา และการวัดผลและประเมินผล รวมทั้งการติดตามผลการศึกษาโดยมีบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา ครูอาจารย์ผู้สอน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

อัญชลี โพธิ์ทอง และ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542: 243) กล่าวว่า งานที่ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ต้องดำเนินการในโรงเรียนมีอยู่ 6 งาน งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดส่วนงานอื่นๆ เป็นงานที่สนับสนุนให้การดำเนินงานวิชาการสมบูรณ์ยิ่งขึ้น กล่าวคือ โรงเรียนสามารถพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดหมายของหลักสูตรได้

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2542: 3) ได้ให้แนวคิดว่าการบริหารงานวิชาการเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ที่จะนำทรัพยากรในการบริหารมาประกอบกันตามกระบวนการบริหารในการจัดกิจกรรมการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 1) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของงานวิชาการว่าการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐาน และคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรม การศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักที่มีความสำคัญของโรงเรียน ซึ่งมีขอบเขตงานอย่างกว้างขวาง จำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน มีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารต้องทำงานให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อครูอาจารย์และเป็นผู้นำทางวิชาการ ปฏิบัติงานร่วมกันในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด

4.3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

ความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ที่การบริหารงานวิชาการ ซึ่งงานวิชาการมีขอบข่ายกว้างขวางในด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยทั่วไปสถานศึกษาที่จัดการศึกษาไม่ว่า จะด้านอาชีวศึกษาหรือด้านอื่นในแต่ละระดับนั้น ขอบข่ายของงานด้านวิชาการจะครอบคลุม ตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริการการสอน และการจัดการวัดและการประเมินผล รวมทั้งการติดตามผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารและครูต้องเข้าใจกับขอบข่ายของงานวิชาการ ซึ่งในเรื่องนี้ได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2540: 35) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ขอบข่ายงานวิชาการไว้ว่าสถานศึกษาคควรมีการดำเนินการ 6 ประการ คือ

1. การวางแผนงานวิชาการ
2. การบริหารงานวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอน
4. การพัฒนาส่งเสริมทางด้านวิชาการ
5. การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน
6. การประเมินผลงานวิชาการ

อัญชลี โพธิ์ทอง และ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542: 243 – 244) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายของงานวิชาการว่า งานวิชาการซึ่งถือเป็นงานหลักของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องเข้าใจขอบข่ายงานเพื่อจะได้บริหารงานให้ครอบคลุมงานต่างๆ ได้ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา งานวิชาการมีขอบข่ายดังต่อไปนี้ 1) งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) งานการเรียนการสอน 3) งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน 4) งานวัดผลและประเมินผล 5) งานห้องสมุด 6) งานนิเทศการศึกษา 7) งานด้านวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน 8) งานส่งเสริมการสอน 9) งานนิเทศการศึกษา

กมล ภูประเสริฐ (2544: 9 – 16) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตร 2) การบริหารการเรียนการสอน 3) การบริหารการประเมินผล การเรียน 4) การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา 5) การบริหารพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ 6) การบริหารวิจัยและพัฒนา 7) การบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ 8) การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ 9) การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 3 – 4) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายของงานวิชาการ ประกอบด้วย

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดของงาน ดังนี้
 - 1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดปฏิทิน การศึกษา ความรับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่ การจัดชั้นตอนและเวลาในการทำงาน
 - 1.2 โครงการสอน เป็นการจดยละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร
 - 1.3 บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอน ในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้า และยึดโครงการสอนเป็นหลัก
2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้
 - 2.1 การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนผู้เรียน ในแต่ละรายวิชา
 - 2.2 การจัดชั้นเรียนเป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่ รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในห้องเรียน
 - 2.3 การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษา และความพร้อมของบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน
 - 2.4 การจัดแบบเรียน โดยปรกติสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จะใช้แบบเรียนที่กระทรวงกำหนด นอกจากนั้น ครูอาจใช้หนังสืออื่นเป็นหนังสือประกอบ หรือจากเอกสารที่ครูเตรียมเอง
 - 2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการ เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม
 - 2.6 การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน เป็นการให้นักเรียนนักศึกษารู้จัก นำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง ทั้งยังมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชาและอาชีพนั้น เพื่อให้โอกาสผู้เรียนได้เตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป
3. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตร และโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่
 - 3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษานักเรียนนักศึกษา เน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน
 - 3.2 การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการ ให้นักเรียนนักศึกษาได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม
 - 3.3 การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไข ปัญหาการเรียนการสอน

4. การวัดและประเมินผล กระบวนการ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

จากการศึกษาขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ สรุปได้ว่า ขอบข่ายการปฏิบัติงานวิชาการประกอบด้วยขอบข่ายที่สำคัญที่โรงเรียนจะต้องปฏิบัติมีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน คือ 1) การปฏิบัติงานด้านหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้ 2) การปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน 3) การปฏิบัติงานด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน 4) การปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการสอน 5) การปฏิบัติงานด้านวัดผลประเมินผล 6) การปฏิบัติงานด้านห้องสมุด 7) การปฏิบัติงานด้านนิเทศการศึกษา 8) การปฏิบัติงานด้านการวางแผน และการกำหนดวิธีการ 9) การปฏิบัติงานด้านประชุมอบรมทางวิชาการ

4.4 หลักการและกระบวนการการบริหารงานวิชาการ

เนื่องจากงานด้านวิชาการมีงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมากมาย การบริหารงานแต่ละอย่างจึงมีเทคนิคและหลักการที่แตกต่างกันไป ในรายละเอียดของงาน แต่หลักการที่สำคัญร่วมกัน ที่ควรนำไปปฏิบัติในการบริหารงานวิชาการ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการและกระบวนการบริหารงานวิชาการไว้ดังต่อไปนี้

ฟรานซิส (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535: 21; อ้างอิงจาก Francis. 1978: 1192) ให้หลักการบริหารงานวิชาการไว้ 2 ประการ คือ

1. หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การได้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน นั่นคือ นักเรียนนักศึกษา สามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตรโดยไม่ลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลา และช้ากว่ากำหนด

2. หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลผลิตได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นั่นคือ นักเรียนนักศึกษามีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 9) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะได้คำนึงถึงหลักการบริหาร ดังนี้

1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงเป้าหมายของสถานศึกษาว่าเป็นไปในทิศทางใด จึงจะจัดงาน จัดคน จัดเงิน จัดวัสดุอุปกรณ์ได้เหมาะสม

2. ต้องมีเทคนิควิธีการในการบริหารงาน การบริหารทุกประเภทย่อมต้องมีเทคนิควิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการ งานที่ทำการมีระบบ มีความรอบคอบ จึงจะทำให้งานดำเนินไปด้วยดี

3. มีการประเมินผล เมื่อได้ดำเนินกิจการใด ควรจะได้มีการประเมินผลและติดตามผล เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานได้ดีขึ้น การทำงานที่ขาดการประเมินผลจะไม่ช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา

จากหลักการบริหารงานที่นักวิชาการได้กล่าวถึงพอสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารงานวิชาการเป็นขั้นตอนในการบริหารงานซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การนำไปใช้ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องทำงานอย่างเป็นระบบ มีความต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน

5. สมรรถนะการบริหารตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548: 21 – 31) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ ผู้บริหารไว้ ดังนี้

มาตรฐานความรู้

1. มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

- 1.1 หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา
- 1.2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา
- 1.3 การบริหารด้านวิชาการ
- 1.4 การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่
- 1.5 การบริหารงานบุคคล
- 1.6 การบริหารกิจการนักเรียน
- 1.7 การประกันคุณภาพการศึกษา
- 1.8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.9 การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน
- 1.10 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารสถานศึกษา ที่คณะกรรมการคุรุสภารับรอง

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

1. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หรือ
2. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหมวด หรือหัวหน้าสาย หรือหัวหน้างาน หรือตำแหน่งบริหารอื่นๆ ในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

สาระความรู้ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

1. หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา

สาระความรู้

1. หลักและทฤษฎีทางการบริหาร และการบริหารการศึกษา
2. ระบบและกระบวนการบริหารและการจัดการการศึกษายุคใหม่
3. การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและจัดการการศึกษา
4. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

5. บริบทและแนวโน้มการจัดการการศึกษา

สมรรถนะ

1. สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา
2. สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา
3. สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา
4. สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม

2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา

สาระความรู้

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

สมรรถนะ

1. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา
2. สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา
3. สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งให้เกิดผลดี คุ่มค่าต่อการศึกษา สังคมและสิ่งแวดล้อม
4. สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ
5. สามารถติดตาม ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงาน

3. การบริหารด้านวิชาการ

สาระความรู้

1. การบริหารจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. หลักการและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร
3. การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
4. หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ
5. กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา
6. การวางแผนและการประเมินผลการนิเทศการศึกษา
7. ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา

8. หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
9. สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย

สมรรถนะ

1. สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้
 2. สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 3. สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
 4. สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
4. การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่

สาระความรู้

1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่
2. การจัดวางระบบควบคุมภายใน
3. เทคนิคการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา

สมรรถนะ

1. สามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ
3. สามารถวางระบบการบริหาร และจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

5. การบริหารงานบุคคล

สาระความรู้

หลักการบริหารงานบุคคล

สมรรถนะ

1. สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน
2. สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
3. สามารถพัฒนาครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา
5. สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากร ในสถานศึกษา

6. การบริหารกิจการนักเรียน

สาระความรู้

1. คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. ระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

3. การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะ

1. สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน
2. สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน
3. สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่างๆ
4. สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ

7. การประกันคุณภาพการศึกษา

สาระความรู้

1. หลักการ และกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา
2. องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา
3. มาตรฐานการศึกษา
4. การประกันคุณภาพภายในและภายนอก
5. บทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา

สมรรถนะ

1. สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา
2. สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐาน

การศึกษาของสถานศึกษา

3. สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา เพื่อรองรับ

การประเมินภายนอก

8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

สาระความรู้

1. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
2. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
3. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะ

1. สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
2. สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ
3. สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

9. การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน

สาระความรู้

1. หลักการประชาสัมพันธ์
2. กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

สมรรถนะ

1. สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียนครูและบุคลากรในสถานศึกษา
2. สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน
3. สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์
4. สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชนและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
5. สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา

10. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

สาระความรู้

1. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
2. จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม
4. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

สมรรถนะ

1. เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
2. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม

มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา หมายถึง การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนรวม

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน หมายถึง มีการตัดสินใจในการทำงานต่างๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำ ผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กรโดยส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบ โดยมีได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นที่พึงได้

ของบุคคลทั้งปวง

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การเป็นผู้บริหารมืออาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษา จุดเด่นจุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้นๆ แล้วใช้เทคนิค การบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง และลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพ ของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง เป้าหมายของการพัฒนา เมื่อนำไป ปฏิบัติจะเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมายกิจกรรม และผลงานถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น เป็นลำดับ หมายถึง การเป็นผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ๆ เลือกและปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลายตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไข ข้อจำกัดของงานและองค์กร จนนำไปสู่ผลได้ จริงเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มี ความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเห็นผลถาวร หมายถึง การเลือกและใช้ กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยใน การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และต้องมีความเพียรพยายาม กระตุน ย้วย ทำทหาย ให้บุคลากรมีความรู้สึก เป็นเจ้าของ ซึ่งชมผลสำเร็จเป็นระยะๆ โดยเริ่มจากการริเริ่ม การร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูล และ ให้กำลังใจให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่างๆ ได้ด้วยตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยม ในการพัฒนางานตามภาวะปกติอันเป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากร ทุกคนชื่นชมและศรัทธาในความสามารถของตน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง มีความสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่าง รอบคอบ ครอบคลุม การกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา การลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏ มีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอรายงานเป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไป แล้วว่ามีข้อจำกัดผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่มีได้ระวังไว้ อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดีจะชื่นชม ภาคภูมิใจ ได้ในส่วนตัว นำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติม ได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไป อย่างไร คุณประโยชน์ อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิด ความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพ

ของตน เป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การทำหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแล บุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้น คำแนะนำตักเตือน หรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน เช่น ด้าน คุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพ จะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การเป็น บุคลากรสำคัญของสังคม หรือชุมชนที่สามารถจะชี้นำแนวทางการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้า ตาม ทิศทางที่ต้องการผู้บริหารมีอาชีพต้องร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิดร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เพิ่มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับ ความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย และการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธา อย่างภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง ความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวาง และมองไกล ผู้บริหารมีอาชีพ จึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นในโลกทุกๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสาร ต่างๆ ที่ได้รับ มาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงาน การตื่นตัว การรับรู้ และการมีข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ เหล่านี้ นอกจากจะเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของ ผู้ร่วมงาน อันจะเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้ริเริ่มและผู้ริเริ่ม หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมโดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ได้ทำงานได้ สำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติจนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออก และชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและ ทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกๆระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ หมายถึง ต้องเป็นผู้รู้ เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลง ต่างๆ ได้สอดคล้อง สมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอมองเห็น การเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการ เพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตามการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นสิ่งประกันได้ว่าการเสี่ยงใน

อนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลง การที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

มาตรฐานการปฏิบัติตน

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และ รับผิดชอบ ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สรุปได้ว่า สมรรถนะการบริหารตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ผู้บริหารจะต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ด้วยการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือ กิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็น คุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยส่วนรวมซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการศึกษา ผู้บริหารกรุงเทพมหานครมีความมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษา

กรุงเทพมหานครให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น ตามนโยบายด้านการศึกษาในการเสริมสร้างกรุงเทพฯ ให้เป็นมหานครแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง ด้วยนโยบายการศึกษาที่ทำได้จริง มีคุณภาพมาตรฐาน พร้อมพัฒนาองค์ความรู้อย่างครอบคลุมทั้งในและนอกห้องเรียน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

6. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ

สมรรถนะของผู้บริหารวิชาการเป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและบทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมาก (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2543: 8) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548: 23) ที่ได้กำหนดสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการไว้ 4 ด้าน คือ ด้านบริหารจัดการ การเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

6.1 ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เป็นภารกิจหลักของผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดโปรแกรมการศึกษา โดยมุ่งที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นหลักให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียน ซึ่งตรงตามจุดมุ่งหมายการศึกษาที่ต้องเน้นไปที่ตัวเด็ก ซึ่งเป็นผลผลิตของโรงเรียน และจะส่งผลต่อความเชื่อมั่นและศรัทธาของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน หากโรงเรียนมีงานวิชาการก้าวหน้าโรงเรียนก็จะมีชื่อเสียงเป็นที่นิยมและเป็นที่ยอมรับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

มารศรี สุธานี (2540: 50 – 51) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการได้ ควรมีพฤติกรรมที่แสดงความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียน
2. เน้นความสำคัญของการเรียนการสอน
3. ส่งเสริมให้มีการนิเทศครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน
4. จัดให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ
5. จัดหาทรัพยากรเพื่อใช้ในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ
6. ติดตามก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ
7. ประสานงานกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการทางวิชาการ
8. ประเมินผลโครงการทางวิชาการของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544: 38 – 39) ได้ให้แนวทางกระบวนการในการปฏิบัติงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

1. จัดให้มีแผนการสอนให้ครบถ้วนทุกชั้น และทุกกลุ่มสาระ สำหรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งเน้นให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการสอนเอง ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและกระตุ้นให้ครูจัดทำ และติดตามการนำไปใช้ด้วย

2. จัดห้องให้เหมาะสมและสอดคล้องกับจำนวนนักเรียน รวมถึงจัดวัสดุครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอตามความจำเป็น

3. จัดสถานที่อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และห้องพิเศษ เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในกลุ่มสาระต่างๆ ตามสภาพความพร้อมของสถานศึกษา

4. ตรวจสอบการจัดตารางสอนให้เหมาะสมกับเวลาและสอดคล้องกับอัตราเวลาเรียนในหลักสูตรทุกกลุ่มสาระ ทุกชั้นเรียน และให้มีตารางสอนรวมของสถานศึกษาด้วย

5. จัดทำหรือจัดหาเอกสารประกอบหลักสูตร และแบบพิมพ์ต่างๆ ที่สนับสนุนการสอน เช่น แผนการสอน คู่มือครู และเอกสารที่เกี่ยวข้องสำหรับครูผู้สอนให้เพียงพอทุกระดับชั้น การนิเทศ และการพัฒนาครู การประเมินผลครู การจัดการทรัพยากร การควบคุมคุณภาพ การบริหารและการสนับสนุนทางการสอน การประสานงาน การแก้ไขขัดข้อง และทุกกลุ่มสาระ โดยการสำรวจความขาดแคลนและความต้องการ

6. จัดครูประจำชั้น ครูประจำวิชาให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความถนัด หากไม่สามารถดำเนินการได้ก็ให้จัดตามความสมัครใจ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดกับนักเรียนด้วย

7. ติดตามการจัดการเรียนการสอนของครู โดยการตรวจแผนการสอน หรือบันทึกการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ

8. เยี่ยมชั้นเรียน หรือสังเกตการสอน โดยกำหนดเป็นปฏิทินการปฏิบัติงานไว้

9. จัดครูเข้าสอนแทนครูที่ขาด หรือครูที่ไม่มาปฏิบัติงาน โดยมีการบันทึกมอบหมายงานและบันทึกรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร

10. ติดตามช่วยเหลือพิเศษช่วยแก้ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ให้แก่ครู ให้ขวัญและกำลังใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร

11. เป็นผู้นำให้ครูปรับปรุงการสอนให้รู้จักใช้เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่างๆ และเลือกกิจกรรมการสอนโดยคำนึงถึงสภาพความพร้อมของนักเรียน โรงเรียน ชุมชน และสิ่งแวดล้อม เป็นสำคัญเพื่อให้นักเรียนมีความรู้ทักษะและเจตคติที่ดี

กมล ภูประเสริฐ (2544: 53) ได้กล่าวถึง ภารกิจในการบริหารการจัดการเรียนรู้ ไว้ว่า ผู้บริหารต้องจัดให้มีการดำเนินงานตามภารกิจนั้นๆ หากการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบังเกิดผลดี จะช่วยให้การเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนเป็นไปอย่างถูกต้อง มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ภาวะในการบริหารการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียน มีการดำเนินการ ดังนี้

1. การรวบรวมรูปแบบการเรียนการสอน กระบวนการเรียนการสอน เทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีลักษณะเน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด หรือเน้นการปฏิบัติจริงของผู้เรียนในสภาพชีวิตจริง และช่วยพัฒนาความสามารถด้านต่างๆ ของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง
2. การร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น ในหน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วย อาจประกอบด้วยรูปแบบเทคนิคกิจกรรมที่หลากหลายได้ แล้วแต่ความเหมาะสมที่จะทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ
3. การกำหนดความต้องการ ในเรื่องสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน ในหน่วยการเรียนรู้รายวิชานั้น เนื่องจากกิจกรรมจะมีลักษณะให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง สื่อการเรียนรู้อาจเป็นสื่อที่ผู้เรียนใช้ปฏิบัติ ไม่ใช่สื่อที่ครูใช้สาธิตหรือใช้แสดงให้ดู
4. การวิเคราะห์ และกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียน ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ รายวิชาที่เป็นการประเมินตามสภาพจริง รวมทั้งการกำหนดให้ชัดเจนในการประเมิน ระหว่างปฏิบัติการเรียนรู้เพื่อเตรียมการในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือวัดแนวปฏิบัติ แบบฟอร์มที่ต้องใช้ทั้งนี้ให้คำนึงถึงมาตรฐานการเรียนรู้เป็นสำคัญ
5. การจัดทำแผนการสอนหรือแผนจัดการเรียนรู้ของผู้สอนแต่ละคน
6. การเตรียมการในเรื่องการเรียนการสอน ต้องมีการจัดหา จัดทำ จัดห้องต่างๆ ให้พร้อมในการใช้ มีรายการที่รู้ว่าสื่อหรือห้องนั้นๆ ใช้ตามแผนการสอนของใคร ในเวลาใดเพื่อการจัดการที่เหมาะสม รวมทั้งการใช้สื่อการเรียนการสอนนอกห้องเรียน หากเป็นการใช้สื่อการเรียน การสอน นอกโรงเรียน
7. การเตรียมการเรื่องประเมินผลการเรียน เริ่มจากการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ วิทยภาค/รายปี ของหน่วยการเรียนรู้
8. การติดตามกำกับ และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยการเยี่ยมชมสถานที่ที่มีการจัดกิจกรรม การประชุมปรึกษาหารือเป็นระยะ
9. การแก้ไขข้อบกพร่องในการเรียนการสอน โดยการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาผู้เรียน และกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งอาจต้องมีการซ่อมเสริม การทำโครงการทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การแนะแนว การเพิ่มกิจกรรมพิเศษ
10. การร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนและการประเมินผลที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจทำได้ โดยการประชุมปรึกษาหารือ
11. การรายงานผลการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ผู้ปกครอง และการรายงานผลของสถานศึกษา โดยรวมให้หน่วยงานต้นสังกัด และสาธารณะได้ทราบ
12. การจัดระบบเก็บสิ่งที่รวบรวม และจัดทำขึ้นเป็นหมวดหมู่ เพื่อสะดวกแก่การศึกษา และการใช้ประโยชน์ เช่น รูปแบบ เทคนิค และวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเมื่อรวบรวม และศึกษาแล้วควรจัดเก็บ เพราะจะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยของโรงเรียน

13. การประเมินจุดเด่น-จุดด้อย หรือข้อจำกัดของหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผลในระหว่างการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการประเมินต่อไป

14. การสร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ด้วยการให้เห็นระบบการดำเนินงานที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรแต่ละคน ความก้าวหน้าของสถานศึกษาโดยส่วนรวมที่พัฒนาขึ้นกว่าเดิมจุดเด่นที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจและเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีอย่างต่อเนื่อง

15. การกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนางานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ โดยฝ่ายบริหารดำเนินการพัฒนางานของฝ่ายบริหารเป็นตัวอย่าง และเป็นแนวทางที่บุคลากรจะดำเนินการตามการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากรฝ่ายสนับสนุนและนักเรียนที่มีความรู้ความเข้าใจถึงวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสม

การบริหารจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดให้มีการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้ (กมล ภูประเสริฐ. 2544: 10 – 11)

1. การรวบรวม วิเคราะห์ และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้โดยคำนึงถึงกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. การกำหนดการเตรียมการและการจัดหาสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ เครื่องใช้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน เมื่อกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติสิ่งต่างๆ สื่อและอุปกรณ์ก็จะเป็นสิ่งที่นักเรียนใช้ปฏิบัติ

3. การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียน ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ หรือรายวิชาตามแนวคิดในปัจจุบันต้องการให้มีการประเมินผลการเรียนตามสภาพจริง ซึ่งเป็นการประเมินที่สอดคล้องกับจุดเน้นของกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนค้นคว้า ทดลองปฏิบัติในสิ่งต่างๆ ก็ควรประเมินจากการปฏิบัติและผลงานที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจแตกต่างกันไป สำหรับผู้เรียนแต่ละคน ไม่สามารถประเมินโดยใช้แบบทดสอบในทุกๆ เรื่องเหมือนแต่ก่อน ประกอบกับแต่ละหน่วยการเรียนรู้/รายวิชามีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ไว้แล้ว การประเมินจึงต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ต่างๆ ด้วย

4. การจัดทำแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนแต่ละคนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามหลักสูตรสถานศึกษา จัดเป็นหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งมีลักษณะของการบูรณาการอยู่แล้ว ฉะนั้นผู้สอนแต่ละคนสามารถนำเอาผลงานจากข้อ 2 ถึงข้อ 3 มาใช้ในการจัดทำแผนการสอนเชิงบูรณาการได้โดยตรง

5. การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ โดยการเยี่ยมชั้นเรียนหรือการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นระยะ

6. การร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอน โดยการนิเทศภายใน การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมด้านสื่อการเรียนการสอน และการแสวงหาความช่วยเหลือจากแหล่งภายนอกสถานศึกษา

สรุปการบริหารการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุน รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นความสำคัญของผู้เรียนเป็นหลัก การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ปลุกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริงอย่างหลากหลาย ส่งเสริมให้ครู นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา นักเรียน

6.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรเป็นหัวใจของการศึกษาเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าเยาวชนไทยในอนาคตควรจะเป็นพลเมืองอย่างไรที่สังคมไทยต้องการ และสามารถดำเนินชีวิตของตนได้อย่างมีความสุข แม้ว่าหลักสูตรจะสร้างขึ้นอย่างดีเลิศและเหมาะสมเพียงใดก็ตามหลักสูตรนั้นไม่มีการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพก็ยากที่การใช้หลักสูตรจะบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายขั้นตอนและบทบาทของผู้บริหารในการบริหารหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตรมีความสำคัญมากต่อการจัดการศึกษาแบบเป็นระบบประเทศที่ประสบความสำเร็จในด้านการจัดการศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์เป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษาของประเทศเกี่ยวกับความหมายของหลักสูตร ได้มีนักศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกได้ให้ทัศนะไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545: 24) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตร คือ มวลประสบการณ์หรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ด้านการศึกษา การเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอกสังคม ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้หลักสูตรยังมีความหมายเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นศาสตร์หรือทฤษฎี หลักการและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามที่มุ่งหมายไว้
2. หลักสูตรเป็นระบบในการจัดการศึกษาโดยมีปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ครู วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ กระบวนการ (Process) ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสำเร็จทางการศึกษา
3. หลักสูตรเป็นแผนการจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งประสงค์จะอบรมฝึกฝนผู้เรียนให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

สำลี รักสุทธี (2544: 1) ได้ให้แนวคิดที่ว่า หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ หรือ กิจกรรมที่จัดให้แก่ผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน อันจะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ความคิด เจตคติ และการปฏิบัติในทิศทางที่พึงประสงค์

รุจิรี ภูสาระ (2545: 77) ได้ให้แนวคิดที่ว่า หลักสูตรมาจากภาษาละติน ว่า Racecourse แต่เมื่อนำมาใช้การศึกษาหลักสูตร คือ แผนการเรียนประกอบด้วย เป้าหมาย และ จุดประสงค์เฉพาะ

ที่จะนำเสนอและจัดการเนื้อหาซึ่งจะรวมถึงแบบของการเรียนการสอนตามจุดประสงค์ และท้ายสุดจะต้องมีการประเมินผลลัพธ์ของการเรียน

จากแนวคิดสรุปได้ว่า ความหมายของหลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ทั้งหมดที่นักเรียนจะได้เรียนภายใต้คำแนะนำ และความรับผิดชอบของโรงเรียนเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนให้เกิดการพัฒนาไปในแนวทางที่พึงประสงค์

กรมวิชาการ (2544: 28 – 29) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาว่า คือ พันธกิจหรือภาระหน้าที่ที่สถานศึกษาและชุมชนร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ เป้าหมาย มาตรฐานการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังเพื่อให้ครูทุกคนนำไปออกแบบการเรียนการสอน มีการวางแผนร่วมกันทั้งสถานศึกษา เป็นหลักสูตรที่ครอบคลุม ภาระงาน การจัดการศึกษาทุกด้านของสถานศึกษา

อุมาพร หล่อสมฤดี (2545: 8) ได้ให้แนวคิดว่าการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นการวางแผน การออกแบบ การนำไปใช้ และการประเมิน การกำหนดการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสิ่งที่นำไปปฏิบัติจริง เป็นกระบวนการที่ทำให้มีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรต่างๆ อย่างมีแผนสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ครูได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ สถานศึกษาเป็นผู้ทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลมากกว่าเป็นเจ้าของหลักสูตร

สุนทรี คนเที่ยง (2551: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดว่าการพัฒนาหลักสูตรมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาไม่ว่าระดับใด เนื่องจากหลักสูตรจะระบุสิ่งที่ คาดหวังที่จะให้เกิดกับผู้เรียน แนวทางการจัดประสบการณ์ต่างๆ (ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. 2549: 11) ได้เปรียบหลักสูตรเหมือนพิมพ์เขียวของแปลนบ้านที่ใช้ในการสร้างบ้าน โดยในพิมพ์เขียว จะแสดงให้เห็นภาพรวมของสิ่งที่เรามุ่งหวังการเปรียบดังกล่าว ทำให้มองภาพของพิมพ์เขียวของแปลนบ้านแต่ละแห่งที่มีลักษณะแตกต่างออกไปขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ทั้งสภาพของที่ตั้งของบ้านที่จะสร้าง วัสดุอุปกรณ์ที่มี ความประสงค์ของเจ้าของบ้าน ฯลฯ ดังนั้น หลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษาก็ควรมีลักษณะที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพของสถานศึกษานั้นๆ แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาดูเหมือนเป็นกระแสที่ได้รับความนิยมมากทีเดียว สืบเนื่องมาจากแนวการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งกำหนดแนวการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาจัดสาระของหลักสูตรให้เป็นไปตามกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทยความเป็นพลเมืองดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ รวมทั้ง จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542: 17) ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้อง และส่งเสริมกับหลักสูตรแม่บท มาร์ช และ วิลลี (Marsh; & Willis. 1995: 129) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่าเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด ในการพัฒนาหลักสูตรนั้นอาจจะพัฒนาโดยการทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ (สังัด อุทรานันท์. 2532: 31)

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ การพัฒนาหลักสูตร เป็นการปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่ใช้อยู่เดิม ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองและการปกครองภายในท้องถิ่น ภายในประเทศและต่างประเทศโดย มุ่งเน้นในการกำหนดจุดหมาย เป้าหมาย จุดประสงค์ เนื้อหาสาระ การจัดการเรียนการสอน การวัด และประเมินผล

ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรเป็นหลักและหัวใจของการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการศึกษา ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรและการเรียนการสอน จะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยดีทั้งแก่ตัวผู้เรียนเอง และช่วยให้ครูได้มีทิศทางและสิ่งที่กำหนดในการสอน ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารงานวิชาการในด้านการบริหารหลักสูตรไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 42 – 49) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ประกอบด้วยงานหลายอย่าง สิ่งสำคัญของงานด้านวิชาการ คือ งานบริหารหลักสูตร เป็นตัวกำกับงานของวิชาการ แม้ว่าหลักสูตรปัจจุบันจะใช้หลักสูตรระดับชาติที่เป็นแบบเดียวกันก็ตาม แต่ความสามารถในการนำหลักสูตรไปใช้ในแต่ละสถานศึกษา จะแตกต่างกันไป การจัดโปรแกรมการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างในสถานศึกษานั้น เช่นบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ แม้กระทั่งผู้เรียนก็มีส่วนที่จะทำให้การดำเนินการเกี่ยวกับการ จัดโปรแกรมการศึกษา

บทบาทผู้บริหารด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

สุภานันท์ แก้วประไพ (2544: 24) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในส่วนของ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ดังต่อไปนี้

1. จัดหาหลักสูตรและเอกสารไว้ใช้ให้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของครู
2. แนะนำครูผู้ร่วมงานในโครงการด้านการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน ให้เข้าใจหลักการ จุดหมาย โครงสร้าง และสิ่งสำคัญของหลักสูตรที่กำลังใช้อยู่
3. ให้มีการชี้แจง แนะนำ ทบทวนหลักสูตรและเอกสารหลักสูตรแก่ครูก่อนทำการสอน
4. ให้มีการสนทนา อภิปราย ประชุมหรือฟังการอภิปราย หรือการสนทนาเรื่องหลักสูตรร่วมกับผู้รู้หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น
5. จัดให้มีการผลิต จัดทำหลักสูตร เอกสารหลักสูตร คู่มือการใช้หลักสูตรให้ครูอย่างเพียงพอครบถ้วน และดูแลให้พร้อมที่จะใช้อยู่ตลอดเวลา
6. ชี้แจงเรื่องหลักสูตรการสอน แผนการสอน และนโยบายด้านการเรียนการสอน ตลอดจนถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเรื่องหลักสูตร และการสอนตามแนวทางของโรงเรียนแก่ครูที่ย้ายมาใหม่ หรือบรรจุใหม่ให้เข้าใจและรับผิดชอบด้วยวิธีที่เป็นแบบแผนที่แน่นอน
7. จัดให้มีการตรวจสอบการใช้หลักสูตรประกอบการเรียนการสอนในโรงเรียน ตั้งแต่ขั้นการเตรียมการสอนเป็นต้นไป จนถึงการวัดผลและประเมินผล

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุด ในการบริหารงานด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษา ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษา ดังนี้ (สำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2544: 37 – 38)

1. จัดให้มีหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเอกสารประกอบหลักสูตร เช่น แผนการสอน กำหนดการสอน คู่มือครู ให้เพียงพอและครบทุกระดับชั้นเรียน
 2. พัฒนาตนเองและครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร อยู่เสมอโดยเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรม ฟังการอภิปราย หรือสนทนาร่วมกับผู้มีความรู้ด้านหลักสูตร หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง
 3. ผู้บริหารและครูควรทำความเข้าใจหลักสูตรให้ชัดเจน ตั้งแต่หลักการ จุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระ ตลอดจนจนถึงการวัดผลและประเมินผล โดยอาจตั้งเป็นคณะทำงาน ทำการศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร ซึ่งควรประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประธาน ผู้ช่วยผู้บริหาร ฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์และครูผู้สอน แล้วเผยแพร่ให้ทุกคนทราบ
 4. วางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษา โดยการจัดประชุมผู้เกี่ยวข้อง และครูผู้สอนเพื่อชี้แจง แนะนำ ทบทวนหลักสูตร ก่อนเปิดภาคเรียนหรือก่อนลงมือสอน
 5. นิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และประเมินผลการนำหลักสูตร ไปใช้โดยพิจารณาจากรายงานต่างๆ เช่น บันทึกการสังเกตการสอน แผนการสอน คุณภาพและความรู้ ความสามารถของนักเรียน
 6. ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตร โดยการวิเคราะห์ปัญหาและ สาเหตุทั้งในส่วนของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน นักเรียน และในส่วนของปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง
 7. สำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาหรือระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น ให้ดำเนินการศึกษาหลักสูตรและการนำไปใช้ในชั้นมัธยมศึกษา และศึกษาแนวทางการจัดประสบการณ์ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กก่อนเกณฑ์เข้าเรียนในระดับประถมศึกษา
- ผู้บริหารนอกจากจะมีหน้าที่ในการบริการด้านวิชาการแล้ว ยังต้องเป็นผู้ให้บริการ การนำหลักสูตรไปใช้ (รุจิรี ภูสาระ. 2545: 198) ซึ่งได้แก่
1. การบริการจัดการห้องสมุด ให้เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าที่สำคัญที่สุดในโรงเรียน โดยจัดหาเอกสารอ้างอิง การใช้วิธีการสืบค้นที่ทันสมัย ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการอ่าน เพื่อเชิญชวน ให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน รู้จักค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง
 2. จัดหาแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ภายนอกสถานศึกษา เช่น จัดหาสื่อธรรมชาติแทน การใช้สื่ออุปกรณ์ราคาแพง รวมทั้งจัดหาภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยจัดเป็นทำเนียบเพื่อช่วยให้ครูได้มีโอกาส ใช้บุคลากรเหล่านั้นเสริมสร้างความรู้ในสภาพจริงของท้องถิ่น
 3. จัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนให้สวยงาม สะอาดน่าอยู่ ปลอดภัยและปราศจากอบายมุข
 4. จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองเป็นประจำเพื่อรับฟังความคิดเห็นผลการใช้หลักสูตร คือ พฤติกรรมและการปฏิบัติของนักเรียนที่เปลี่ยนแปลง ไปจากการใช้หลักสูตร

5. จัดให้มีอาคารสถานที่ ห้องเรียนเฉพาะเท่าที่จะมีโอกาสจัดได้เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่ยืดหยุ่นเป็นสำคัญ

6. จัดทำและจัดหาสื่อ/อุปกรณ์การเรียนการสอนให้เหมาะสม ตามที่หลักสูตรกำหนด

7. จัดสรรงบประมาณ โดยคำนึงถึงการใช้หลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าอาคารสถานที่

8. จัดโครงการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนตั้งแต่ครู นักเรียน เจ้าหน้าที่ นักการภารโรง ให้เข้าใจการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา

กรมวิชาการ (2546: 99) ได้สรุปถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คือ

1. ศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรการศึกษาและวิสัยทัศน์การจัดการศึกษา
2. ทำหน้าที่วางแผนการกำหนดหลักสูตร หน่วยงานเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้
3. ประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำผลมาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น

กมล ภูประเสริฐ (2544: 9 – 13) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศที่ได้กำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้โดยจัดเป็นกลุ่มๆ ไว้ เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ทรัพยากร สภาพการดำรงชีวิต และปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนและท้องถิ่นโดยตรง แต่เนื่องจากมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรแกนกลางจะเขียนไว้ครอบคลุมค่อนข้างกว้าง ถ้าสถานศึกษาเห็นว่ามาตรฐานการเรียนรู้มีอยู่แล้วก็อาจจะกำหนดเฉพาะสาระการเรียนรู้เฉพาะท้องถิ่น

3. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษานำมากำหนดเป็นมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้รายปี กำหนดเวลาเรียนให้เหมาะสม

4. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ แบ่งแยกตามรายหัวข้อ แต่ระดับชั้นเรียนในการบูรณาการเป็นหน่วยการเรียนรู้ย่อยๆ เพื่อสะดวกแก่การจัดการเรียนการสอนที่สัมพันธ์กัน แต่ละหน่วยการเรียนรู้จะประกอบด้วยมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และเวลาเรียนซึ่งเมื่อรวมทุกหน่วยเข้าด้วยกันจะสมบูรณ์ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้เป็นรายภาค หรือรายปี

อุทัย บุญประเสริฐ (2540: 67) ได้ให้แนวคิดที่ บทบาทสำคัญของผู้บริหารหลักสูตร มีดังนี้

1. ต้องศึกษา ทำความเข้าใจหลักสูตรแม่บทและหลักสูตรที่โรงเรียนใช้อยู่ให้ชัดเจนในเรื่องที่เกี่ยวกับ หลักการ จุดหมาย โครงสร้าง แนวดำเนินการ การวัดและประเมินผล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลักการและจุดหมาย ซึ่งโรงเรียนจะต้องยึดเป็นหลักที่สำคัญ เพื่อให้การจัดกิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียนได้ตอบสนอง และบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นอกจากนี้ยังต้องศึกษาเพื่อจัดหาวัสดุหลักสูตรทุกชนิด เพื่อจะได้เสนอแนวให้ผู้สอนได้จัดทำและใช้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
2. ต้องเป็นผู้นำในการนำหลักสูตรไปใช้ จัดประชุมเพื่อวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ดูแลดำเนินการประสานงานการดำเนินการใช้หลักสูตร ประชุมผู้เกี่ยวข้องและครูผู้สอน เพื่อชี้แจงแนะนำ ทบทวนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตรก่อนเปิดภาคเรียน และก่อนลงมือสอน ติดตามผลการปฏิบัติ และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้หลักสูตร
3. จัดหาหลักสูตร เอกสารประกอบหลักสูตร (คู่มือการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว คู่มือการประเมินผลการเรียน คู่มือการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน คู่มือการบริหารหลักสูตร คู่มือครู คู่มือนักเรียน คู่มือผู้ปกครอง ฯลฯ) ให้เพียงพอและให้ครบถ้วน ทุกระดับชั้นเรียนและทุกหมวดวิชา รวมทั้งจัดหาและเสนอแนะให้ครูรู้จักและใช้เอกสารรายการสื่อการศึกษา ทั้งของโรงเรียนและของศูนย์เทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงตลอดถึงเอกสารรายการแหล่งความรู้ และทรัพยากรในท้องถิ่นที่โรงเรียนได้จัดรวบรวมไว้
4. เตรียมครูให้พร้อมที่จะใช้หลักสูตรแม่บทหรือหลักสูตรใหม่ หรือ หลักสูตรที่โรงเรียนใช้อบรมครูให้มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตร และวิธีการใช้หลักสูตรให้สัมฤทธิ์ผลตามที่หลักสูตรกำหนด ช่วยให้ครูพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติที่เคยปฏิบัติอยู่แต่เดิมแบบเดิม สู่แนวของหลักสูตรใหม่ที่โรงเรียนจะใช้
5. ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ปกครองทราบและเข้าใจ เพื่อผู้ปกครองจะได้ร่วมมือและช่วยส่งเสริมให้การใช้หลักสูตรเกิดผลดีแก่ตัวผู้เรียนมากยิ่งขึ้นรวมทั้งจะได้มีบทบาทในการกำกับการจัดการของสถานศึกษาด้วย
6. จัดครูเข้าสอนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และให้จัดทำแผนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อให้การใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาครูและบำรุงรักษาครูให้อุทิศตัวปฏิบัติหน้าที่และคงอยู่กับหน่วยงาน
7. จัดสถานที่ให้เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน เช่น ห้องเรียน ห้องวิชาการต่างๆ ห้องสมุด ห้องเรียนรวม ห้องโสตทัศนศึกษา แปลงเกษตร ฯลฯ และจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศทางวิชาการและส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่นักเรียน
8. จัดให้มีการบริการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนานักเรียนในทุกด้าน รวมทั้งกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่างๆ และการจัดทำโครงการตามสาระการเรียนรู้และโครงการตามความสนใจ
9. นิเทศการใช้หลักสูตรและนิเทศการสอนและจัดให้มีการนิเทศ และติดตามผลอย่างเป็นระบบ เพื่อจะได้ทราบสภาพที่เป็นอยู่ ปัญหาที่เกิดขึ้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบอยู่ จะได้ให้คำแนะนำปรึกษาและช่วยเหลือตามที่ครูต้องการ เพื่อส่งเสริมให้ครูใช้หลักสูตรให้ถูกต้องและสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพจนได้ผลผลิตที่มีคุณภาพเป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตร

วชิร บุรณสิงห์ (2544: 47 – 48) ได้ให้แนวคิดที่เห็นว่าหน้าที่สำคัญของผู้บริหารในการใช้หลักสูตร มีดังนี้

1. เป็นผู้นำในการใช้หลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงการแก้ไขหลักสูตร
2. ศึกษาและทำความเข้าใจในหลักสูตรอย่างกระจ่างชัด สามารถควบคุมดูแลให้คำแนะนำแก่ผู้สอนให้ดำเนินการจนบรรลุจุดหมายของหลักสูตรได้
3. กำหนดมาตรการและแนวปฏิบัติในการใช้หลักสูตร
4. จัดหาวัสดุหลักสูตรที่ทันสมัยและให้มีจำนวนเพียงพอต่อจำนวนผู้สอน
5. ควบคุมดูแลติดตามผลการใช้หลักสูตรสนับสนุน ส่งเสริมและนิเทศ การใช้หลักสูตรและการสอน ให้กำลังใจ และช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น
6. ประเมินผลการใช้หลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรสำหรับโรงเรียนของตน

สรุป การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ การบริหารจัดการการใช้หลักสูตร การนิเทศการใช้หลักสูตร การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

6.3 ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง ที่อาจได้ผลรวดเร็วกว่า โดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษา ในอันที่จะปรับปรุง ส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มพลังการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพและผลสุดท้ายคือ การศึกษาของเด็กก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ (กมล ภูประเสริฐ. 2544: 59)

ความหมายของการนิเทศการศึกษา

ได้มีผู้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้อย่างกว้างๆ เช่น อเนก ส่งแสง (2540: 2) กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นแนวคิดเกี่ยวกับงานในหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การให้บริการเสริมวิชาการ การจัดครูเข้าสอน การใช้สื่อการสอน การประเมิน ตลอดจนจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

กมล ภูประเสริฐ (2540: 15) ได้ให้ความหมายว่าการนิเทศการศึกษา คือ การทำความเข้าใจในภารกิจที่พึงปฏิบัติเพื่อการปฏิรูปการศึกษา

ปราการ เจริญสุรสถล (2540: 20) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลและปัญญาในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า จะปฏิบัติได้ถูกต้อง ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541: 3) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือ และความร่วมมือกับครูและบุคลากร

ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2543: 2) ได้ให้ความหมายของการนิเทศ คือ กระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการให้ความช่วยเหลือและแนะนำ ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงการสอน เพื่อพัฒนาให้นักเรียนให้เต็มศักยภาพ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา การชี้แนะให้ความช่วยเหลือและแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาเด็กเต็มตามศักยภาพ และบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2543: 182) กล่าวถึงหลักการสำคัญสำหรับการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนว่า ผู้บริหารการศึกษา ต้องยึดหลักการสำคัญ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนต้องถือว่าการนิเทศการศึกษาเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง สำหรับการดำเนินงานนิเทศนั้น ผู้บริหารอาจจะดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้อื่นดำเนินการแทน
2. การนิเทศภายในโรงเรียนจะสำเร็จลงได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ ทั้ง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ หากขาดความร่วมมือจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งการนิเทศจะไม่มีโอกาสพบกับความสำเร็จได้
3. จะต้องตระหนักถึงความเข้าใจว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนนั้นเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น การนิเทศไม่ใช่เป็นการบังคับ ชูเชิงขู่ หรือคอยจับผิดแต่ประการใด
4. บุคลากรภายในโรงเรียนต้องมีการยอมรับ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ในสภาพความจริงแล้วไม่มีใครที่มีความเชี่ยวชาญทุกด้าน ดังนั้นจึงน่าจะแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น
5. การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนต้องเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
6. การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหาร จะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงถือว่า การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารจะส่งผลต่อความสัมฤทธิ์ผล ของการนิเทศภายในโรงเรียนด้วย

สำนักพัฒนาสังคม (2547: 2) ได้ให้แนวคิดว่าการดำเนินการนิเทศการศึกษาให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องยึดหลักการซึ่งเป็นวิถีสองแห่งการแก้ไขปัญหาที่คิดว่าน่าจะมีความเชื่อมั่นได้มากที่สุด หลักการนิเทศการศึกษาที่ดีควรได้จากการประยุกต์แนวคิดต่างๆ จากนักการศึกษาที่ให้ความเห็นไว้ สรุปได้ ดังนี้

1. การนิเทศจะเกิดผลสูงสุดในการปรับปรุงการเรียนการสอนก็ต่อเมื่อการนิเทศนั้นได้ให้ความสำคัญแก่วิธีการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล และตั้งอยู่บนจุดมุ่งมั่นที่แน่นอน ซึ่งได้ตกลงร่วมกัน โดยคณะครูและผู้นิเทศ

2. การนิเทศการศึกษา จะมีความหมายสำหรับครูก็ต่อเมื่อการนิเทศนั้นเกี่ยวข้องกับและมีผลต่อผู้รับการนิเทศโดยตรง คือ ครูต้องมีส่วนร่วมในการพิจารณาว่า เขาต้องการให้การศึกษาร่วมช่วยเหลือเรื่องใด

3. การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ไม่ขี้ขลาด และสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน และต้องช่วยครูให้พบวิธีที่ดีกว่าในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

4. การนิเทศการศึกษาเป็นวิทยาศาสตร์ คือ เป็นไปอย่างมีระบบ ระเบียบ ทั้งในด้านกระบวนการนิเทศ และการใช้เครื่องมือ มีการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นปรนัย เชื่อถือได้ แทนที่จะสรุปจากความคิดเห็นอย่างเดียว

5. การนิเทศการศึกษาเป็นประชาธิปไตย คือ มีความเคารพในบุคคลแต่ละคนร่วมมือกันทำงาน ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยใช้อำนาจน้อยที่สุดและอำนาจนั้น ต้องมาจากหมู่คณะ

6. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการสร้างสรรค์ คือ ต้องส่งเสริมให้บุคคลแต่ละคนแสดงออกซึ่งความสามารถของตนเองและพัฒนาความสามารถให้สูงสุด

7. ควรมีการประเมินผลโครงการนิเทศ โดยผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดได้ทราบถึงผลในการดำเนินการ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2543: 182) ได้กล่าวถึงเงื่อนไขที่จะทำให้การจัการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จ 2 ประการ คือ

1. ผู้บริหารการศึกษาที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการกำหนดนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียน จะต้องให้ความสำคัญแก่งานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน โดยถือว่างานนิเทศการศึกษาเป็นงานที่โรงเรียนจะต้องปฏิบัติ

2. ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมอบหมายให้ศึกษานิเทศก์ในสังกัด ทำหน้าที่นิเทศงานการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินการตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ การช่วยเหลือของศึกษานิเทศก์ช่วยให้บุคลากรของโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

กมล ภูประเสริฐ (2544: 9 – 13) ได้กล่าวถึงการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีความสามารถในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่มีหลักการให้บุคลากรทุกคนร่วมกันรับผิดชอบในการนำเสนอสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานการศึกษาทุกคน จึงต้องร่วมคิด ร่วมกันทำ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพึ่งตนเองได้ ในทางวิชาการแต่ละคนเป็นผู้นิเทศ และเป็นผู้รับผิดชอบการนิเทศตามความเหมาะสมเฉพาะตัวในแต่ละด้าน

2. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิธีการและระยะเวลาการภายในวิธีการที่จะนำไปใช้ควรเป็นวิธีการที่มีลักษณะเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน เช่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจจากการอ่าน การค้นคว้า การได้ไปประชุมอบรมสัมมนา ปฏิบัติการในระดับต่างๆ การสาธิตรูปแบบการสอน เพื่อช่วยกันค้นหาข้อบกพร่องและการปรับปรุงให้เป็นรูปแบบของสถานศึกษาร่วมกัน การประชุมระดมสมองที่ไม่ต้องมีการวิพากษ์วิจารณ์กันโดยตรง เป็นต้น

3. ผู้บริหารมีความสามารถในการควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินการนิเทศภายใน อย่างสม่ำเสมอ

4. ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยถือเป็นปัญหาของสถานศึกษาโดยส่วนรวม

เกลทเทอร์น (Glathorn. 1984: 60 – 61) เสนอบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีความสามารถปรึกษาหารืออย่างเปิดเผยในการสังเกตการณ์สอน วิธีสังเกตการณ์สอนหรือปฏิบัติงานและในเวลาสังเกต

2. ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการนิเทศ กำหนดเวลาในการประชุมและการสังเกตการณ์สอนหรือปฏิบัติงานล่วงหน้าโดยร่วมมือกับครูหรือคณะครูที่ร่วมโครงการนิเทศ

3. การนิเทศผู้บริหารควรเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของครูเฉพาะเรื่องเฉพาะกรณีโดยสังเกตการสอนในเรื่องที่ครูสนใจมากที่สุด หรือเป็นปัญหาประเด็นหรือเรื่องที่ยพยายามปรับปรุงแก้ไขและไม่จำเป็นต้องสังเกตการสอนบ่อยครั้ง เช่น เกี่ยวกับการนิเทศการสอนแบบอื่นๆ ผู้บริหารที่ทำหน้าที่นี้ควรคำนึงถึงเรื่องดังกล่าวเป็นสำคัญ ซึ่งมีข้อเสนอแนะในการสังเกตการสอนโดยผู้บริหารที่ทำหน้าที่นี้เทศ ดังนี้

3.1 ผู้บริหารต้องรู้ว่า ครูกำลังทดลองใช้หรือพยายามใช้รูปแบบวิธีสอนอะไรในครั้งนั้น หรือต้องการพัฒนางานวิชาการเรื่องใด มีใครบ้างร่วมโครงการ

3.2 จำนวนเด็กในห้องเรียน กลุ่มที่สนใจเรียนหรือไม่สนใจเรียนกี่คน ครูใส่ใจต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนหรือไม่

3.3 มีประเด็นใดบ้างหรือเรื่องใดบ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของนักเรียนในคาบนั้น และครูมีการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนระหว่างเรียนอย่างไร

3.4 ครูตอบสนองและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนอย่างไรบ้าง นักเรียนแสดงออกถึงการพัฒนาการเรียนรู้อย่างไร และครูส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นอย่างไร

วีชรา เสาเรียนดี (2545: 146) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การดำเนินการนิเทศโดยผู้บริหาร ดังนี้

1. ผู้บริหารมีความสามารถเลือกผู้ที่จะทำหน้าที่นี้เทศ ซึ่งควรเป็นผู้บริหารทางวิชาการ ที่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน

2. ผู้บริหาร มีความสามารถวางแผนกับหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าสายชั้น เพื่อสอบถามความสมัครใจของครูที่เต็มใจจะรับการนิเทศโดยผู้บริหาร ซึ่งครูที่รับการนิเทศ โดยผู้บริหารไม่ควรมากเกินไป

3. ผู้บริหารมีความสามารถประชุมวางแผนร่วมกับครูผู้รับการนิเทศ วางแผนการนิเทศกำหนดสังเกตการณ์สอนหรือปฏิบัติและกำหนดวันเวลาที่จะสามารถสังเกตกำหนดช่วงเวลา และวิธีการในการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้ได้นำไปปฏิบัติเพื่อการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการสอนด้วยต่อไป

4. ผู้บริหารสามารถสังเกตการสอนในชั้นเรียนแต่ละครั้ง ควรใช้เวลาไม่มากตามประเด็นสำคัญที่ได้ตกลงกันไว้ เช่น กระบวนการสอน การเรียนรู้ของนักเรียน การมีส่วนร่วมของนักเรียน

สำนักการศึกษา (2545: 22 – 23) ได้สรุปถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. เป็นผู้นิเทศภายในโรงเรียน
2. มีความสามารถในการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างแท้จริง

คณะกรรมการ

3. ร่วมประชุมวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนกับผู้นิเทศและครูในฐานะประธานคณะกรรมการ
4. สามารถพิจารณาอนุมัติโครงการนิเทศภายในโรงเรียนที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานของโรงเรียน

5. สามารถเป็นผู้ประสานงานระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับนิเทศ
6. สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และเป็นวิทยากรที่ดีแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
7. สามารถช่วยเหลือและส่งเสริมให้ครูมีความรู้และมีพัฒนาการทางวิชาชีพ
8. สามารถใช้เทคนิคการบริหารมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศในโรงเรียน
9. สามารถติดตามและประเมินผลการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน

สำนักการศึกษา (2547: 8) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำต้องแสดงบทบาทผู้นิเทศดังต่อไปนี้

1. สามารถสนับสนุนให้เกิดการนิเทศภายในอย่างจริงจัง
2. สามารถทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีของครูทุกโอกาส ให้คำแนะนำชี้แหล่งวิชาการแก่ครู
3. สามารถบริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศในทุกเวลาที่มีผู้ขอความร่วมมือ

4. สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
5. สามารถสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
6. ผู้บริหารอาจเป็นผู้นิเทศหรือเป็นผู้รับการนิเทศ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนให้เหมาะสมและถูกกาลเทศะ

สรุปได้ว่า การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้แนะให้ความช่วยเหลือและแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

มากขึ้น ได้แก่ การจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา การดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา การประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

6.4 ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุถึงแนวทางในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนไว้มาตรา 24(5) ว่าให้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอน และผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกับสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ และมาตรา 30 ได้ระบุว่าให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตและพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา รวมทั้ง การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

มาตรา 69 รัฐต้องจัดให้มีหน่วยงานกลาง ทำหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย แผนส่งเสริมและประสานการวิจัย การพัฒนาและการใช้ รวมทั้งการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา เพื่อจะได้นำความรู้ที่ไปถ่ายทอดกับครูได้ ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษาดังนี้

ความหมายของการวิจัย

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2540: 1 – 2) ได้ให้ความหมายของการวิจัย หมายถึง กระบวนการแสวงหาความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในสิ่งที่ต้องการศึกษา มีการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดระเบียบข้อมูล การวิเคราะห์และการตีความหมายผลที่ได้จากการวิเคราะห์ ทั้งนี้เพื่อให้ได้มา ซึ่งคำตอบที่ถูกต้องคำว่า “กระบวนการ” ในที่นี้หมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่ได้กระทำขึ้น โดยมีความเกี่ยวข้องต่อเนื่องกัน อย่างมีระบบเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย

คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย (2543: 53) ได้ให้ความหมายของการวิจัย หมายถึง การศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบระเบียบ เพื่อแสวงหาคำตอบสำหรับปัญหา หรือคำถามการวิจัยที่กำหนดไว้ หรือเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ ซึ่งทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการหรือประโยชน์ทางปฏิบัติ ด้วยกระบวนการอันเป็นที่ยอมรับในวิทยาการของแต่ละสาขา และเชื่อถือได้มากที่สุด

สรุปได้ว่าการวิจัย หมายถึง กระบวนการแสวงหาความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องอย่างเป็นระบบ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการจัดระเบียบข้อมูลและการตีความหมายที่ได้จากการวิเคราะห์ด้วยกระบวนการที่ได้มาซึ่งคำตอบที่ถูกต้อง อันเป็นที่ยอมรับในวิทยาการและเชื่อถือได้มากที่สุด

ความสำคัญของการวิจัย

สำนักการศึกษา (2544: 1 – 2) ได้ให้ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นี้จะเน้นไปที่การวิจัยปฏิบัติการ (Classroom Action Research) มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ การนำผลการวิจัยไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้การเรียนรู้ มีประสิทธิภาพมากที่สุด และบรรลุเป้าหมายหลักสูตรที่สุด การจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารต้องส่งเสริมครูผู้สอน สามารถใช้การวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติจริงในชั้นเรียนเรียกว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) ซึ่งจะช่วยให้ครูผู้สอนเห็นภาพลำดับ ขั้นตอนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียนได้ตลอด มีเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน พัฒนาการจัดการเรียนรู้และหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อยู่ตลอดเวลา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา (กัลยากร มั่นถาวรวงศ์ 2547: 49; อ้างอิงจาก สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา 2545: 17) ได้กล่าวถึง ความสามารถและหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อการส่งเสริมการวิจัยไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. มีความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ การใช้สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน

2. สามารถรวบรวมและเผยแพร่ผลการทำวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กองวิจัยทางการศึกษา (2545: 14) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องอาศัยปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยความพึงพอใจ ดังนี้

1. สามารถส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัย
2. ให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัย
3. มีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัย
4. สามารถส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของครูผู้วิจัย

สุวิมล ว่องวานิช (2545: 78 – 79) ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการส่งเสริมการวิจัยของผู้บริหารไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน
2. สามารถสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก

ความสะดวก

3. สามารถวางระบบกระตุ้นกำกับติดตามให้ความช่วยเหลือการทำวิจัยในชั้นเรียน
4. สามารถส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ใน

กลุ่มของครูอาจารย์ในโรงเรียน ให้ครูมีเวลาประชุม เพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคน

5. สามารถสังเคราะห์ผลการวิจัยของรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน

6. สามารถจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกโรงเรียน
7. ยกย่องให้กำลังใจสิ่งตอบแทนเป็นแรงเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู
8. สามารถวางระบบฐานข้อมูลงานวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน

กมล ภูประเสริฐ (2544: 9 – 13) ได้ให้แนวคิดว่าการบริหารงานวิจัยและพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

ผู้บริหารมีความสามารถในการทำความเข้าใจและส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้สอนแต่ละคนควรทำการวิจัยในชั้นเรียนของตนโดยเรียงจากประเด็นปัญหาการเรียนการสอน ซึ่งผู้สอนเห็นว่าควรมีการทดลองรูปแบบการสอนที่คิดว่า จะได้ผลดีกว่าเดิม หรือทดลองสื่อการเรียนการสอนที่ผู้สอนดัดแปลงปรับปรุงหรือคิดค้นขึ้นใหม่ เพื่อตรวจสอบว่าสิ่งที่ตนคิดขึ้นมา นั้น สามารถใช้พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน จนทำให้คุณภาพการศึกษามบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ได้จริงหรือไม่ อันเป็นการฝึกการทำงานเป็นระบบโดยอาศัยกระบวนการวิจัย การร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหาที่เป็นข้อขัดแย้งร่วมกันกันในสถานศึกษา หรือประเด็นที่ควรพัฒนาร่วมกัน ในสถานศึกษาเพื่อการวิจัยในภาพรวมของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546: 137 – 140) ได้ให้แนวคิดว่าความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สามารถสร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นภารกิจที่ต้องปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิตในการทำงาน
2. สามารถกำหนดเป็นนโยบายและแผนงานของโรงเรียน ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน
3. สามารถพัฒนาครูให้มีความเข้าใจเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน
4. มอบหมายให้ครูทุกคนทำวิจัยในชั้นเรียนคนละ 1 เรื่อง
5. สนับสนุนให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจครู
6. สามารถนิเทศติดตามผลการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ
7. สามารถรวบรวมและเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน
8. จัดให้มีการประกวดผลการวิจัยในชั้นเรียน

สำนักการศึกษา (2544: 12) ได้กำหนดความสามารถของผู้บริหารในการสนับสนุนครูทำการวิจัย ดังนี้

1. จัดสรรโอกาสเรื่องการอบรม การพัฒนาตนเองในแหล่งเรียนรู้ต่างๆ
2. ส่งเสริมให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเครือข่ายครูนักวิจัยทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา
3. ส่งเสริมให้มีระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา
4. จัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (2546: 35) ได้กำหนดความสามารถผู้บริหารในการปฏิบัติด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ในภาพรวมของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้
3. ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนเผยแพร่ผลงานวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่น

พิชัย แก้วสุวรรณ (2548: 35) ได้ให้แนวคิดที่ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนการส่งเสริม การวิจัยในชั้นเรียนดังนี้

1. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน
2. สนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนของครูในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก
3. วางระบบกระตุ้นกำกับติดตามให้ความช่วยเหลือการทำวิจัยในชั้นเรียน
4. ส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มครูอาจารย์ในโรงเรียน บริหารให้ครูมีเวลาประชุมเพื่ออภิปรายเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคน
5. สังเคราะห์ผลการวิจัยของรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน
6. จัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกโรงเรียน
7. ยกย่องให้กำลังใจ สิ่งตอบแทนเป็นแรงเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู
8. วางระบบฐานข้อมูลงานวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน

สรุปว่า การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน รวมทั้ง สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ได้แก่ สามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน สามารถสนับสนุน การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สามารถวางระบบกระตุ้นกำกับ ติดตามให้ความช่วยเหลือการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกันในกลุ่มของครูอาจารย์ในโรงเรียนให้ครูมีเวลาประชุม เพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิด เกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคนสามารถจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกโรงเรียน

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

นิเวศน์ คิทยา (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน ของครูผู้สอนเกี่ยวกับงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ครูมีความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนด้านหลักสูตร ด้าน กิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลอยู่ในระดับมาก ครู ผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน และอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการการนิเทศ

ภายในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พรศักดิ์ จันท์อ่อน (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูน้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารดำเนินงานบริหารหลักสูตร งานการสอนและการจัดการเรียนการสอน และงานวัดผลและประเมินผลการเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยงานบริหารหลักสูตร ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 13 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 1 – 6 ปี และ 7 – 12 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนงานการสอนและการจัดการเรียนการสอน และงานวัดและประเมินผลการเรียน ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 13 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 1 – 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่ามีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการจัดทำสาระของหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์สภาพความต้องการของผู้เรียนและชุมชน และการจัดสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตร มากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์สอนน้อย

สุบิน จันทะนันท์ (2543: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูวิชาการโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีปัญหาในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าผู้บริหารโรงเรียน ขนาดใหญ่ และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง

ชาติรี ไตรยราช (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวม พบว่าระดับสภาพการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับสภาพการบริหารงานสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

พรศักดิ์ ทิพย์วงษ์ทอง (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอนต่อการบริหารงานของวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง ใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านปรัชญา นโยบายและจุดประสงค์ของโรงเรียน ด้านงานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียน ด้านงานการสอนและการจัดการเรียนการสอน ด้านงานกิจกรรมเสริมหลักสูตร และกิจกรรมห้องสมุด ด้านงานสื่อการเรียนการสอน ด้านงานนิเทศการศึกษาและพัฒนาครู ด้านงานวัดผลและประเมินผล พบว่า โดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากยกเว้น ด้านงานสื่อการเรียนการสอน และกิจกรรมห้องสมุด ด้านงานนิเทศการศึกษาและพัฒนาครูอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามระดับ

ช่วงชั้นโดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนโดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือกิจกรรมนักเรียนและด้านงานนิเทศการศึกษาและพัฒนาครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วินัย ศรีทอง (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การดำเนินงานและแนวทางการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยอง โดยภาพรวมพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กษมา แพร่ภิญโญ (2546: 91) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวารวดีสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทางวิชาการ โดยวิธีการฝึกอบรมและพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พัฒนาโดยกระบวนการบริหาร พบว่า ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีความต้องการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพัฒนาโดยวิธีการส่งไปศึกษาต่อ

สุนิ ทรรศัยประเสริฐ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี โดยศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีมีคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีคุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตการศึกษาพื้นที่การศึกษาราชบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีคุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวม ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร และด้านการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้าน การนิเทศภายใน และด้านการวัดผลและการประเมินผลการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

แตกต่างกัน และการเปรียบเทียบคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยวุฒิการศึกษาร่วมกับประสบการณ์ในการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน

ประสงค์ หอมชื่น (2547: 93 – 94) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน ได้แก่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำทางจริยธรรม และผู้นำด้านชุมชน เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับช่วงชั้น ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่สอนในระดับช่วงชั้นต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิวาวุธ สระแก้ว (2549: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องสภาพการดำเนินงานระบบสารสนเทศ และความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลประจำเขตตรวจราชการที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลประจำเขตตรวจราชการที่ 6 ที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระเบียบ เชี่ยวชาญ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัย ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูปฐมวัย โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศและการส่งเสริมการวิจัยทั้ง 4 ด้าน 2) สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมตามความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการพัฒนาหลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการนิเทศ และด้านการส่งเสริมการวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูปฐมวัยที่มีประสบการณ์สอน 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหาร ด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูปฐมวัยที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี 3) สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูปฐมวัยในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูปฐมวัยในโรงเรียนขนาดกลาง

นันทพร สุกะพันธ์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระ และ

หัวหน้าช่วงชั้น พบว่า โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

2. การมีวิสัยทัศน์ และการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. มีสมรรถนะที่สูงกว่าโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

เพียร์พันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

การเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่สอนช่วงชั้นต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ครูที่มีผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

จากงานวิจัยของคณะกรรมการศูนย์พัฒนาการประเมินผลและวิจัย สมาคมเกียรตินิยมทางการศึกษาของสหรัฐอเมริกา (เจริญ ทั้งทอง. 2536: 38; อ้างอิงจาก *Phi Delta Kappa, Center on Evaluation, Development and Research*. n.d.) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีความสมรรถภาพ

ต่อไปนี้เป็น

โรงเรียน

อย่างเหมาะสม

1. สามารถตัดสินใจได้ว่าจะมีผู้ใดบ้างที่จะมีส่วนร่วมในโครงการนวัตกรรมใหม่ๆ ของโรงเรียน
2. สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่นได้และรักษาภาพลักษณ์ของตนเองอยู่เสมอ
3. มีวิจักษณ์ญาณในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง และรู้จักใช้วิธีการประนีประนอม
4. สามารถจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น
5. ทำให้โรงเรียนมีระเบียบวินัย
6. ควบคุมบรรยากาศในโรงเรียน
7. มีการปรึกษาหารือกับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
8. รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานในปัญหาสำคัญๆ
9. รับฟังปัญหาและความคิดเห็นต่างๆ จากครู
10. จัดโครงสร้างการบริหารและขอความร่วมมือจากบุคลากรต่างๆ
11. กระจายอำนาจในการตัดสินใจ และขอให้การปฏิบัติเช่นนั้นอย่างจริงจัง
12. มีความยืดหยุ่นในการทำงานและการดำรงชีวิต
13. ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณมีอำนาจ และมีความสำคัญต่อหน่วยงาน

นิวตัน (Newton. 1987: 54) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาในประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย พบว่า บรรดาคุณสมบัตินี้ควรพัฒนาให้เกิดขึ้น ในตัวผู้บริหารนั้นมีหลายประการ เช่น ความสามารถเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดรวบยอดและการวิเคราะห์ การวิจัยพื้นฐานและการวางแผนการแก้ไขปัญหาความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ

แมททอกซ์ (Mattox. 1987: 6061 – A) ได้ศึกษาถึงความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในรัฐอิลลินอยส์ สหรัฐอเมริกา พบว่า ความต้องการที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความต้องการจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศและการประเมินผล และต้องการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร

วิลเลียม (William. 1994: 2425 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การใช้เทศภายในโรงเรียนและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนโดยศึกษาจากครู ผู้บริหารและประชาชนสหภาพครูในเขตโรงเรียน K – 12 ในเมืองขนาดใหญ่ของรัฐแคลิฟอร์เนียได้ รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสำรวจประมาณค่าจากผู้บริหารโรงเรียน 159 คน และครู 195 จากโรงเรียน 11 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารและครูขาดความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน ในเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียน
2. ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารไม่ค่อยมีการสังเกตการณ์และเยี่ยมชมห้องเรียนอย่างเป็นทางการ แต่ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่าได้สังเกตการณ์และเยี่ยมชมห้องเรียนอยู่เป็นประจำ

3. ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญและรับผิดชอบต่อการนิเทศภายในโรงเรียนมากกว่าการจัดการด้านอื่นๆ และผู้วิจัยได้เสนอแนะว่า ควรลดนวัตกรรมในการนิเทศภายในที่ซับซ้อนลง ควรมีการยืดหยุ่นและพัฒนากลยุทธ์ในการนิเทศภายใน เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน มารมอน (Mamon. 2002: Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้น โดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมมือของบุคคล ผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไปหลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของงบประมาณ สารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอน และเทคโนโลยี

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ในการบริหารงานงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญ เพราะงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร ดังนั้นในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำในด้านวิชาการ โดยทำงานร่วมกับครูกระตุ้นให้คำแนะนำและประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ คือ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูใช้สื่อการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาให้นักเรียนมีความรู้และประสบการณ์ มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ควรทำหน้าที่นิเทศการศึกษา การนิเทศการเรียนการสอน เพื่อให้การช่วยเหลือแก่ครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเขตพื้นที่ กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 จำนวน 1,112 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 จำนวน 285 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 303; อ้างอิงจาก Krejcie; & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน แล้วดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน เป็นชั้นตามสัดส่วนของจำนวนประชากรแล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก ผลปรากฏดังตาราง

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน (โรง)	ประชากร (คน)	โรงเรียน (โรง)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดใหญ่	4	345	2	86
ขนาดกลาง	14	433	3	97
ขนาดเล็ก	23	334	11	102
รวม	41	1112	16	285

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่ กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่

5	หมายถึง	ระดับ	มากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับ	มาก
3	หมายถึง	ระดับ	ปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับ	น้อย
1	หมายถึง	ระดับ	น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัย เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด และนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้ครอบคลุมตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของ ถาวร ศรีเกต (2551: 119 – 128) และ เพียรพันธ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552: 148 – 152) แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

3. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert)

4. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ตามกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

5. นำแบบสอบถามจากข้อ 4 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ แนะนำ และปรับปรุงแก้ไข

6. นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item-Objective Congruence Index) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00

7. ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในโรงเรียนพระราชราษฎร์บำรุง กรุงเทพฯ จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถาม นำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .96 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้าน ดังนี้ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้เท่ากับ .96 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเท่ากับ .95 ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้สถานศึกษาเท่ากับ .96 และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้เท่ากับ .95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ไปถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯกลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจาก กลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯกลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ถึงผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯกลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแบบสอบถามโดยผู้วิจัยไปส่งแบบสอบถามให้กับผู้อำนวยการมอบหมายให้ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯกลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อตอบแบบสอบถามและรับแบบสอบถามคืนตามที่กำหนดไว้ และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ต่อไป

3. เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน 285 คน โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 ได้รับแบบสอบถามกลับ จำนวน 275 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.49

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล (ด้วยระเบียบวิธีการทางสถิติ) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ มีขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับ
2. บันทึกคะแนนตามเกณฑ์น้ำหนักคะแนนแบบสอบถาม
3. หาค่าร้อยละ วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
4. วิเคราะห์สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมรายด้านของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ

ของผู้บริหารสถานศึกษา และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9) ดังนี้

- 4.50 – 5.00 ครูมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารวิชาการมากที่สุด
- 3.50 – 4.49 ครูมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารวิชาการมาก
- 2.50 – 3.49 ครูมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารวิชาการปานกลาง
- 1.50 – 2.49 ครูมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารวิชาการน้อย
- 1.00 – 1.49 ครูมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารวิชาการน้อยที่สุด

5. นำข้อมูลที่ได้ไป วิเคราะห์หาค่าสถิติด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่
 - 2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item-Objective Congruence Index) เพื่อหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
 - 2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครูโดยใช้สถิติ t-test for Independent Samples
 - 3.2 เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานโดยใช้ สถิติ One-Way ANOVA

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นขั้นตอน และกำหนดสัญลักษณ์ และ อักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกยกกำลังสอง
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู โดยใช้สถิติ t-test for Independent Samples

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA (One-Way Analysis of Variance) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe 's test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ผลปรากฏดัง ตาราง 2

ตาราง 2 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การสอนของครู		
ต่ำกว่า 5 ปี	130	47.30
5 ปี ขึ้นไป	145	52.70
รวม	275	100.00
ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
ใหญ่	81	29.50
กลาง	94	34.10
เล็ก	100	36.40
รวม	275	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอนของครู 5 ปีขึ้นไป จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 และเป็นครูผู้สอนจากโรงเรียนขนาดเล็ก 100 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 รองลงมาคือโรงเรียนขนาดกลาง 94 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 และโรงเรียนขนาดใหญ่ 81 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลปรากฏดัง ตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้	4.13	.40	มาก
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.25	.46	มาก
3. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.24	.41	มาก
4. ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	4.11	.38	มาก
รวม	4.18	.35	มาก

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .35) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .46) รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .41) ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .40) และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .38) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.26	.52	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระและหน่วยการเรียนรู้	4.22	.60	มาก
3. ผู้บริหารกระตุ้นครูให้จัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.30	.63	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.31	.77	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อ	4.22	.64	มาก
6. ผู้บริหารวางแผนการจัดสรรงบประมาณในการผลิตสื่อ	3.97	.66	มาก
7. ผู้บริหารแนะนำการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน	3.92	.77	มาก
8. ผู้บริหารพัฒนาการใช้แหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน	3.92	.44	มาก
9. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง	4.12	.55	มาก
10. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน	4.03	.68	มาก
รวม	4.13	.40	มาก

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .40) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .77) รองลงมาคือ ผู้บริหารกระตุ้นครู ให้จัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .63) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .52) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.31	.60	มาก
2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	4.19	.51	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา	3.90	.86	มาก
4. ผู้บริหารอธิบายวิธีการวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.52	.63	มากที่สุด
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น	4.37	.54	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ในท้องถิ่น	4.23	.74	มาก
7. ผู้บริหารจัดทำ จัดหา เอกสารหลักสูตรให้ครูนำไปใช้ในการใช้เขียนแผนการจัดการเรียนรู้	4.25	.62	มาก
8. ผู้บริหารมีการดำเนินการจัดทำเอกสารหลักสูตร	4.23	.73	มาก
9. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินการใช้หลักสูตร	4.37	.54	มาก
10. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	4.12	.68	มาก
รวม	4.25	.46	มาก

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินการใช้หลักสูตร ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .54) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .60) และผู้บริหารจัดทำจัดหา เอกสารหลักสูตรให้ครูนำไปใช้ในการใช้เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .62) ยกเว้น ผู้บริหารอธิบายวิธีการวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .63) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีการวางแผนปรับปรุงวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานศึกษา	4.18	.53	มาก
2. ผู้บริหารมีการดำเนินการให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.86	.64	มาก
3. ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.24	.49	มาก
4. ผู้บริหารจัดทำปฏิทินและตารางนิเทศภายในสถานศึกษา	3.85	.78	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนิเทศทุกภาคเรียน	4.25	.53	มาก
6. ผู้บริหารทำให้ครูเกิดการยอมรับในด้านวิชาการ	4.35	.77	มาก
7. ผู้บริหารใช้เทคนิคการนิเทศหลายรูปแบบ	4.49	.54	มาก
8. ผู้บริหารชี้แจงให้ผลการนิเทศให้ครูทราบจุดที่ต้องพัฒนา	4.41	.74	มาก
9. ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.44	.55	มาก
10. ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงพัฒนาสื่อ	4.29	.48	มาก
รวม	4.24	.41	มาก

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารใช้เทคนิคการนิเทศหลายรูปแบบ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .54) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .55) และผู้บริหารชี้แจงให้ผลการนิเทศให้ครูทราบจุดที่ต้องพัฒนา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .74) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น	
	\bar{X}	S.D. ระดับ
1. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	4.33	.56 มาก
2. ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู	3.69	.71 มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูด้านการวิจัยด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.92	.55 มาก
4. ผู้บริหารให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการทำวิจัยชั้นเรียน	3.97	.72 มาก
5. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน	4.15	.42 มาก
6. ผู้บริหารให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับกระบวนการการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ	3.77	.80 มาก
7. ผู้บริหารติดตามให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหา พัฒนาวิธี หรือนวัตกรรม การวิจัยในชั้นเรียนของครู	4.04	.60 มาก
8. ผู้บริหารสร้างความตระหนักถึงบทบาทของครูในฐานะนักวิจัยครูผู้สอนและนักพัฒนาหลักสูตรควบคู่กันไป	4.51	.52 มากที่สุด
9. ผู้บริหารสร้างความตระหนักถึงบทบาทของครูในฐานะนักวิจัยครูผู้สอนและนักพัฒนาหลักสูตรควบคู่กันไป	4.54	.53 มากที่สุด
10. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.17	.73 มาก
รวม	4.11	.38 มาก

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .38) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .56) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการเรียน

การสอนให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .73) และผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .42) ยกเว้น ผู้บริหารสร้างความตระหนักถึงบทบาทของครูในฐานะนักวิจัยครูผู้สอนและนักพัฒนาหลักสูตรควบคู่กันไป ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .53) และผู้บริหารสร้างความตระหนักถึงบทบาทของครูในฐานะนักวิจัยครูผู้สอนและนักพัฒนาหลักสูตรควบคู่กันไป ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .52) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสพการณ์การสอนของครู โดยใช้สถิติ t-test ผลปรากฏดัง ตาราง 8

ตาราง 8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสพการณ์การสอนของครู โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ประสพการณ์การสอน					
	ต่ำกว่า 5 ปี		มากกว่า 5 ปี		t	p
	n = 130	n = 145				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้	3.95	.36	4.29	.37	-7.694	.000*
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.07	.44	4.41	.42	-6.493	.000*
3. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.03	.41	4.42	.30	-8.828	.000*
4. ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	4.01	.40	4.20	.34	-4.340	.000*
รวม	4.01	.36	4.33	.27	-8.05	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสพการณ์การสอนของครู พบว่า ครูที่มีประสพการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของ โรงเรียนที่ปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA (One-Way Analysis of Variance) ในกรณีพบ ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe 's test)

ตาราง 9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนใน กลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ที่ปฏิบัติงาน

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	16.128	8.064	78.524	.000*
	ภายในกลุ่ม	272	27.933	.103		
	รวม	274	44.061			
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	15.107	7.554	48.342	.000*
	ภายในกลุ่ม	272	42.500	.156		
	รวม	274	57.607			
3. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	14.123	7.062	62.024	.000*
	ภายในกลุ่ม	272	30.968	.114		
	รวม	274	45.091			
4. ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	8.571	4.286	37.195	.000*
	ภายในกลุ่ม	272	31.340	.115		
	รวม	274	39.911			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	12.056	6.028	73.533	.000*
	ภายในกลุ่ม	272	22.297	.082		
	รวม	274	34.353			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของ โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหาร งานวิชาการ ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่าง ของค่าคะแนนเฉลี่ย จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตาราง 10

ตาราง 10 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ในสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ขนาดโรงเรียน	ใหญ่			
	ใหญ่	กลาง	เล็ก	
	\bar{X}	(3.78)	(4.39)	(4.16)
ใหญ่	3.78	-	.61*	.38*
กลาง	4.39	-	-	.23*
เล็ก	4.16	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหาร วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้มากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.16$) และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็น ต่อสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.78$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ในสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ขนาดโรงเรียน	ใหญ่			กลาง	เล็ก
	\bar{X}	(3.91)	(4.28)	(4.49)	
ใหญ่	3.91	-	.37*	.58*	
กลาง	4.28		-	.21*	
เล็ก	4.49			-	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.28$) และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.91$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ในสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ขนาดโรงเรียน	ใหญ่			กลาง	เล็ก
	\bar{X}	(3.89)	(4.43)	(4.34)	
ใหญ่	3.89	-	.54*	.44*	
กลาง	4.43		-	.09	
เล็ก	4.34			-	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษามากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.34$) และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาด

ใหญ่ มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษาน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.89$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ในสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ที่ปฏิบัติงาน

ขนาดโรงเรียน		ใหญ่	กลาง	เล็ก
	\bar{X}	(3.85)	(4.28)	(4.16)
ใหญ่	3.85	-	.43*	.32*
กลาง	4.28		-	.12
เล็ก	4.16			-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้มากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.16$) และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.85$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสายผู้สอนของโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 จำนวน 41 โรงเรียน มีข้าราชการครูสายผู้สอน จำนวน 1,112 คน โดยใช้ตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 303; อ้างอิงจาก Krejcie; & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน หลังจากนั้นนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นตามสัดส่วนของจำนวนประชากรแล้ว จึงทำการสุ่มอย่างง่ายเพื่อหาจำนวนข้าราชการครูสายผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าโดยผ่านขั้นตอนการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ด้วยการหาค่าดัชนี IOC (Item-Objective Congruence Index) ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่าระหว่าง 0.6 – 1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการวิเคราะห์มีค่าความเชื่อมั่น 0.96 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง และสามารถเก็บข้อมูลได้ 275 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.49 สำหรับการจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ใช้ค่า \bar{X} และ S.D. การทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างจึงดำเนินการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe 's test)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยจากแบบสอบถามได้ ดังนี้

1. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครกลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รองลงมาคือ ผู้บริหารกระตุ้นครูให้จัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับ

1.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินการใช้หลักสูตร รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และผู้บริหารจัดทำ จัดหาเอกสารหลักสูตรให้ครูนำไปใช้ในการใช้เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ยกเว้น ผู้บริหารอธิบายวิธีการวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารใช้เทคนิคการนิเทศหลายรูปแบบ รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน และผู้บริหารชี้แจงให้ผลการนิเทศให้ครูทราบจุดที่ต้องพัฒนา ตามลำดับ

1.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนปรับปรุง หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน ยกเว้น ผู้บริหารสร้างความตระหนักถึงบทบาทของครูในฐานะนักวิจัยครูผู้สอนและนักพัฒนาหลักสูตรควบคู่กันไป และผู้บริหารสร้างความตระหนักถึงบทบาทของครูในฐานะนักวิจัยครูผู้สอน และนักพัฒนาหลักสูตรควบคู่กันไป อยู่ในระดับมากที่สุด

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครกลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทผลการสอนของครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ

ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารศึกษา ต้องปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (สำนักมาตรฐานวิชาชีพ. 2548: 56) โดยจะปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานและพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง รวมทั้งพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น นอกจากนี้ข้อค้นพบยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศักดิ์ ทิพย์วงศ์ทอง (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอนต่อการบริหารงานของวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณี ทรัพย์ประเสริฐ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีมีคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงค์นุช ตระกูลไทย (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถภาพการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า สมรรถภาพการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชา และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญพันธ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านบริหารการจัดการการเรียนรู้ตามความเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะการจัดการเรียนรู้เป็นภารกิจหลัก

ของผู้บริหาร ผู้บริหารส่วนใหญ่จึงให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดโปรแกรม การศึกษา โดยมุ่งที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นหลักให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียน ซึ่งตรงตามจุดมุ่งหมายการศึกษาที่ต้องเน้นไปที่ตัวเด็ก ซึ่งเป็นผลผลิตของโรงเรียน และจะส่งผลต่อ ความเชื่อมั่นและศรัทธาของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน นอกจากนี้ข้อค้นพบยังสอดคล้อง กับแนวคิดของ มาร์ศรี สุธานิติ (2540: 50 – 51) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่จะเป็น ผู้นำทางวิชาการได้ ควรมีพฤติกรรมที่แสดงความสามารถในการจัดการเรียนรู้ โดยการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียน เน้นความสำคัญของการเรียนการสอน จัดหาทรัพยากร เพื่อใช้ในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ ติดตามก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ประเมินผลโครงการทางวิชาการของโรงเรียน ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ (2544: 38 – 39) ได้ให้แนวทางกระบวนการในการปฏิบัติงานวิชาการสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ โดยจัดให้มีแผนการสอนให้ครบถ้วนทุกชั้น และทุกกลุ่มสาระ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและกระตุ้นให้ครูจัดทำ และติดตามการนำไปใช้ด้วย และจัดห้อง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับจำนวนนักเรียน รวมถึงจัดวัสดุครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ ตามความจำเป็น จัดสถานที่อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และห้องพิเศษ เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ในกลุ่มสาระต่างๆ ตามสภาพความพร้อมของสถานศึกษา รวมทั้งตรวจสอบการจัดตารางสอน ให้เหมาะสมกับเวลาและสอดคล้องกับอัตราเวลาเรียนในหลักสูตรทุกกลุ่มสาระ ทุกชั้นเรียน และให้มี ตารางสอนรวมของสถานศึกษาด้วย จัดการทรัพยากร การควบคุมคุณภาพ การบริหารและการสนับสนุน ทางการสอน การประสานงาน การแก้ไขข้อขัดข้อง และทุกกลุ่มสาระ โดยการสำรวจความขาดแคลน และความต้องการ จัดครูประจำชั้น ครูประจำวิชาให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถประสบการณ์ และความถนัด ติดตามการจัดการเรียนการสอนของครู โดยการตรวจแผนการสอนหรือบันทึกการสอน ของครูอย่างสม่ำเสมอ เยี่ยมชั้นเรียน หรือสังเกตการสอน โดยกำหนดเป็นปฏิทินการปฏิบัติงานไว้ ติดตามช่วยเหลือพิเศษช่วยแก้ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้แก่ครู ให้ขวัญและกำลังใจใน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร เป็นผู้นำให้ครูปรับปรุงการสอนให้รู้จักใช้เทคนิค และ วิธีการสอนแบบต่างๆ และเลือกกิจกรรมการสอนโดยคำนึงถึงสภาพความพร้อมของนักเรียน โรงเรียน ชุมชน และสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญเพื่อให้นักเรียนมีความรู้ทักษะและเจตคติที่ดี นอกจากนี้ยังสอดคล้อง กับ กมล ภูประเสริฐ (2544: 53) ได้กล่าวถึงภารกิจในการบริหารการจัดการเรียนรู้ ไว้ว่า ผู้บริหารต้อง จัดให้มีการดำเนินงานตามภารกิจนั้นๆ หากการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบังเกิดผลดี จะช่วยให้ การเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนเป็นไปอย่างถูกต้อง มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างแท้จริง

1.2 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามความเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะในการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ หลักสูตรเป็นหัวใจของการศึกษา เป็นเครื่องบ่งชี้ว่าเยาวชนไทยในอนาคตควรจะเป็นพลเมืองอย่างไรที่สังคมไทยต้องการ และสามารถ ดำเนินชีวิตของตนได้อย่างมีความสุข แม้ว่าหลักสูตรจะสร้างขึ้นอย่างดีเลิศและเหมาะสมเพียงใดก็ตาม หลักสูตรนั้น ไม่มีการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพก็ยากที่การใช้หลักสูตรจะบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหาร

โรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายขั้นตอนและบทบาทของผู้บริหารในการบริหารหลักสูตร นอกจากนี้ข้อค้นพบยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 42 – 49) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การบริหารหลักสูตรเป็นตัวกำกับงานของวิชาการ แม้ว่าหลักสูตรปัจจุบันจะใช้หลักสูตรระดับชาติที่เป็นแบบเดียวกันก็ตาม แต่ความสามารถในการนำหลักสูตรไปใช้ในแต่ละสถานศึกษา จะแตกต่างกันไป การจัดโปรแกรมการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างในสถานศึกษานั้น เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ แม้กระทั่งผู้เรียนก็มีส่วนที่จะทำให้การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภานันท์ แก้วประไพ (2554: 24) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในส่วนของพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ โดยผู้บริหารจะจัดหาหลักสูตรและเอกสารไว้ใช้ให้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของครูและนำครูให้เข้าใจ หลักการ จุดหมาย โครงสร้าง และสิ่งสำคัญของหลักสูตรที่กำลังใช้อยู่ จัดให้มีการชี้แจงแนะนำ ทบทวนหลักสูตรและเอกสารหลักสูตรแก่ครูก่อนทำการสอน สนทนา อภิปราย ประชุมหรือฟังการอภิปราย หรือการสนทนาเรื่องหลักสูตรร่วมกับผู้รู้หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น จัดให้มีการผลิต จัดทำหลักสูตร เอกสารหลักสูตร คู่มือการใช้หลักสูตรให้ครูอย่างเพียงพอครบถ้วน และดูแลให้พร้อมที่จะใช้อยู่ตลอดเวลา ชี้แจงเรื่องหลักสูตรการสอน จัดให้มีการตรวจสอบการใช้หลักสูตรประกอบการเรียนการสอนในโรงเรียน ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กมล ภูประเสริฐ (2544: 9 – 13) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารพัฒนาหลักสูตรว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศ สามารถกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ทรัพยากร สภาพการดำรงชีวิต และปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและท้องถิ่นโดยตรง สามารถนำหลักสูตรสถานศึกษามากำหนดเป็นมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้รายปี กำหนดเวลาเรียนให้เหมาะสม และสามารถจัดทำหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องตามหลักสูตรที่กำหนดไว้เป็นรายภาคหรือ รายปี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วัชรวิ บูรณสิงห์ (2544: 47 – 48) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการใช้หลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงการแก้ไขหลักสูตรโดยศึกษาและทำความเข้าใจในหลักสูตรอย่างกระจ่างชัด สามารถควบคุมดูแลให้คำแนะนำแก่ผู้สอนให้ดำเนินการจนบรรลุจุดหมายของหลักสูตรได้ มีการกำหนดมาตรการและแนวปฏิบัติในการใช้หลักสูตร ซึ่งจะต้องมีการจัดหาวัสดุหลักสูตรที่ทันสมัย และให้มีจำนวนเพียงพอต่อจำนวนผู้สอน และทำการควบคุมดูแลติดตามผลการใช้หลักสูตรสนับสนุน ส่งเสริมและนิเทศ การใช้หลักสูตรและการสอน ให้กำลังใจ และช่วยแก้ไขปัญหาก่เกิดขึ้นรวมทั้งประเมินผลการใช้หลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรสำหรับโรงเรียนของตน

1.3 ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ตามความเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง ที่อาจได้ผลรวดเร็วกว่า โดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษา ในอันที่จะปรับปรุง ส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้นเป็นการเพิ่มพลังการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพและผลสุดท้ายคือ การศึกษาของเด็กก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้อค้นพบยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2543: 182) ได้กล่าวถึงเงื่อนไข

ที่จะทำให้การจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญแก่งานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน โดยถือว่างานนิเทศการศึกษาเป็นงานที่โรงเรียนจะต้องปฏิบัติเพื่อช่วยให้บุคลากรของโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กมล ภู่งประเสริฐ (2544: 9 – 13) ได้กล่าวถึงการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่มีหลักการให้บุคลากรทุกคนร่วมกันรับผิดชอบโดยจะกำหนดวิธีการและระยะเวลาการภายในวิธีการที่จะนำไปใช้ควรเป็นวิธีการที่มีลักษณะเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน สามารถควบคุมดูแล และส่งเสริมให้มีการดำเนินการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยถือเป็นปัญหาของสถานศึกษาโดยส่วนรวม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักการศึกษา (2545: 22 – 23) ได้สรุปถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างแท้จริง มีการประชุมวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนโดยผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับนิเทศและให้คำปรึกษาแนะนำ และเป็นวิทยากรที่ดีแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศโดยใช้เทคนิคการบริหารมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนรวมทั้งสามารถติดตามและประเมินผลการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน

1.4 ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ตามความเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ทำให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทั้งนี้ผู้สอน และผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกับสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ ซึ่งรัฐได้ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้ง การติดตามตรวจสอบและประเมินผล การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทยดั่งนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษาเพื่อจะได้นำความรู้นี้ไปถ่ายทอดกับครูได้ ซึ่งข้อค้นพบยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา (กัลป์ยกร มั่นถาวรวงศ์. 2547: 49; อ้างอิงจาก สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. 2545: 17) ได้กล่าวถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมการวิจัยไว้ว่า สามารถส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และเผยแพร่ผลการทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของพิชัย แก้วสุวรรณ (2548: 35) ได้ให้แนวคิดว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โดยจะเป็นผู้สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกมีการกระตุ้นกำกับติดตามให้ความช่วยเหลือการทำวิจัยในชั้นเรียน และส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มครูอาจารย์ในโรงเรียนยกย่องให้กำลังใจ เป็นแรงเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ ใน

สถานศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์ การสอนของครู และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนมากจะเห็นความสำคัญของการบริหาร งานวิชาการในงานบริหารหลักสูตร งานการสอนและการจัดการเรียนการสอน งานนิเทศการสอน และ งานวัดและประเมินผลการเรียนมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ถาวร ศรีเกตุ (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานบริหารหลักสูตร งานการสอนและการจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย กษมา แพร์ภิญโญ (2546: บทคัดย่อ) พบว่า ข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์การสอน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทางวิชาการ โดยวิธีการฝึกอบรม และ พัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ งานวิจัยของ พรศักดิ์ จันทร์อ่อน (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูน้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารด้านงานบริหารหลักสูตร งานการสอนและการจัดการเรียนการสอน และงานวัดผล และประเมินผลการเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยงานบริหารหลักสูตร ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 13 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ใน การสอน 1 – 6 ปี และ 7 – 12 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนงานการสอนและการจัด การเรียนการสอน และงานวัดและประเมินผลการเรียน ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 13 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 1 – 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่า มีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการจัดทำสาระ ของหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวิเคราะห์ หลักสูตร วิเคราะห์สภาพความต้องการของผู้เรียนและชุมชน และการจัดสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสม กับหลักสูตร มากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์สอนน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ สุณี ทรัพย์ประเสริฐ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีคุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ

ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวม ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร และด้านการจัดการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า โรงเรียนขนาดกลางและเล็กต้องการพัฒนาโรงเรียนให้เทียบเท่าโรงเรียนขยายและตามนโยบายของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการจัดการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ศิวารุช สระแก้ว (2549: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องสภาพการดำเนินงานระบบสารสนเทศ และความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลประจำเขต ตรวจราชการที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลประจำเขตตรวจราชการที่ 6 ที่มีขนาดต่างกันโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น การที่ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ มีความรู้ความสามารถ และเข้าใจการบริหารงานด้านวิชาการเป็นอย่างดี ย่อมส่งผลต่อการบริหารจัดการการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สามารถเป็นพื้นฐานที่ดีและส่งผลต่อคุณภาพในระดับสูงต่อไป ทำให้การดำเนินงานในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาสมรรถนะด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น โดยอาจศึกษาอบรมเกี่ยวกับการวิจัย หรือทำการวิจัยร่วมกับครูในโรงเรียน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น

1.2 เนื่องจากผลการศึกษาคั้งนี้ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารด้านด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ดังนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขต ควรใช้เป็นแนวในการกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับ

การพัฒนาด้านการบริหารงานวิชาการที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของตนเองให้มากขึ้น เพราะจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของชาติ จากนักเรียนและผู้ปกครองเพื่อการบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพและคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษา





บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2540). *ปฏิรูปการศึกษา นโยบายสู่การประหยัด*. กรุงเทพฯ: สำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- . (2544). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิปส์ พับลิเคชั่น.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545ก). *เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*.
- . (2545ข). *แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2545ค). *แนวทางการการวัดและประเมินผลการเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2543). *โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งทางวิชาการ เอกสารประกอบการอบรม เรื่องแนวทางการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและการจัดกระบวนการการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด. เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการนำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษามีความเข้มแข็ง ทางวิชาการ ระหว่างวันที่ 4 – 8 กันยายน 2543 ณ โรงแรมอมรินทร์ลากูล อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. ถ่ายเอกสาร.*
- . (2544ก). *แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กรมฯ.
- . (2544ข). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กรมฯ.
- . (2544ค). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. พิมพ์ครั้งที่ 2*. กรุงเทพฯ: กรมฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- . (2553). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. พิมพ์ครั้งที่ 2*. กรุงเทพฯ: ชุมชมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. กษมา แพร่ภิญโญ. (2546). *การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวารวดีสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- กัลป์ยกร มั่นถาวรวงศ์. (2547). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. ถ่ายเอกสาร.*
- กิติมา ปรีดีดีลิก. (2532). *กระบวนการบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต

- กุลยา ตันติผลลาชีวะ. (2537). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล สำนักงานการแพทย์. (2543). *การวิจัยเพื่อพัฒนางานวิจัยตามพันธกิจ*. กรุงเทพฯ: วิวัฒน์การพิมพ์.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์ (1996).
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). *การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวทางปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ดิฉัน เพรส.
- ชวัลลิต สรวารี. (2550). *การบริหารคนกับองค์กร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาติรี ไตรยราช. (2544). *การศึกษาสภาพการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาวลิต จงมี. (2548). *การศึกษาความรอบรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฐิติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์. (2548). *การพัฒนาระบบสมรรถนะของกรรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข*. ใน เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ: ปูนซิเมนต์ไทย (มหาชน).
- दनัย เทียนพุ่ม. (2550). *ความสามารถ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอ อาร์ อินฟอร์เมชันแอน พับลิเคชัน.
- ถาวร ศรีเกตุ. (2551). *การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2549). *Competency ภาคปฏิบัติ เขาทำกันอย่างไร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
- นงนุช ตระกูลไทย. (2547). *สมรรถภาพการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- นันทพร สุภะพันธุ์. (2551). *การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.ม. เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

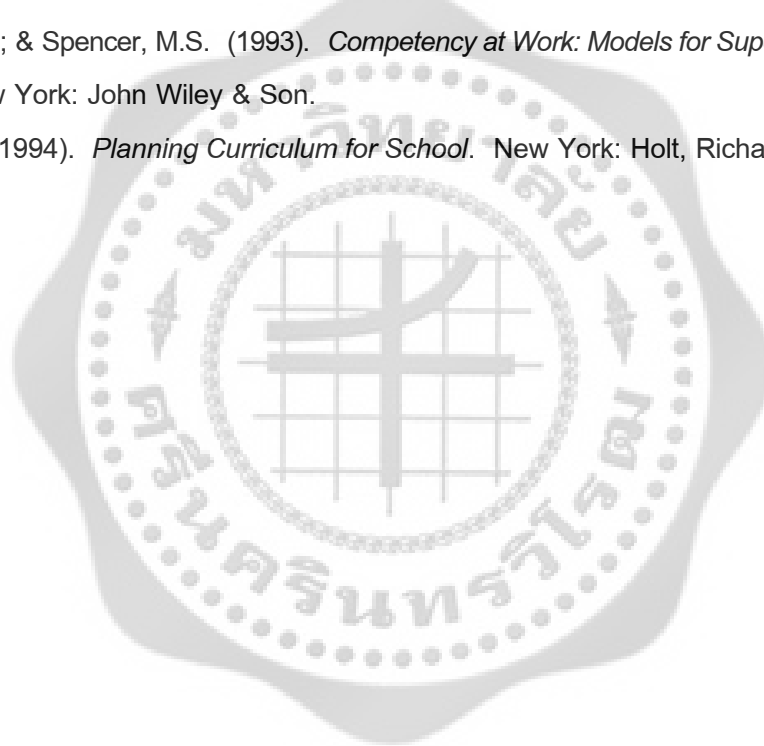
- นิเวศน์ คิตยาว. (2542). ความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนเกี่ยวกับงานวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด สุรินทร์. ปรินทวนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2549). *Competency Based Approach*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์กราฟิกซิสเต็มส์.
- ประทุม เข็มวิลาศ. (2546). *กระบวนการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงเรียนพระชนานิเวศน์ ประเทือง สังข์นาค. (2545). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคนครนายก*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประสงค์ หอมขื่น. (2547). *คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียน ประถมศึกษา สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปราการ เจริญสุรสถล. (2540). *การศึกษาความรู้ความเข้าใจและเจตคติต่อระบบนิเทศของกระบวนการ นิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา)*. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ปราชญา กล้าผจญ. (2544). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปราชญา กล้าผจญ; และ พอลตา บุตรสุขธิวงศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
 ----- . (2543). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
 ----- . (2544). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
 ----- . (2546). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549). *การค้นหาค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรศักดิ์ ทิพย์วงษ์ทอง. (2546). *การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอนต่อการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร การศึกษา). ระยอง: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี. ถ่ายเอกสาร.
- พิชัย แก้วสุวรรณ. (2548). *บทบาทของผู้บริหารงานโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- พิชัย เสี่ยงมจิตต์. (2542). การบริหารงานเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- เพียรพันธ์ กิจพาณิชย์เจริญ. (2552). ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2543). การนิเทศการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภาพร เรืองไชย. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับบทบาทการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายก อำเภอเมืองนครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มาฆมาส กาญจนกร. (2549). สมรรถนะที่จำเป็นและที่มีในปัจจุบันของเภสัชกรซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติยา พ.ศ. 2510 ในเขตภาคเหนือ. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- มารศรี สุธานี. (2540). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ระเบียบ เชี่ยวชาญ. (2550). การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตภาษีเจริญ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัชนีวรรณ วณิชย์ถนอม. (2548). สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- รุจิรี ภูสาระ. (2545). การพัฒนาหลักสูตรตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- วิชรา เล่าเรียนดี. (2545). เทคนิคการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ : โครงการส่งเสริมการผลิต ตำราและเอกสารการสอน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรีย์ บุรณสิงห์. (2544). การบริหารหลักสูตร : เอกสารการสอน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิชัย วงษ์ใหญ่; และ มารุต พัฒนาผล. (2553). จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา : กระบวนทัศน์ใหม่การพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- วินัย ศรีทอง. (2546). การดำเนินงานและแนวทางการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- วีรวัช มาฆะศิริานนท์; และ วุฒิพงษ์ ยศธาสโรดม. (2547). การประเมินโดยอิงกับความสามารถ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2540). การประเมินผลการปฏิบัติงาน: แนวพินิจเชิงระบบ. วารสารข้าราชการ. 42(3): 28-47.
- ศิวาวุช สระแก้ว. (2549). สภาพการดำเนินงานระบบสารสนเทศ และความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาล ประจำเขตตรวจราชการที่ 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- สังัด อุทรานันท์. (2532). พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานพัฒนาสังคม. (2548). การนิเทศภายใน. กรุงเทพฯ: ฝ่ายการศึกษาอาชีพ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2550). บทสรุปสำหรับผู้บริหารผลสะท้อนจากการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรก (พ.ศ.2544 – 2548). กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2548). มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพนอกระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานรอบที่สอง (2549 – 2553). กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำลี รักสุทธี. (2544). เทคนิควิธีการเขียนหลักสูตร. กรุงเทพฯ: เรื่องแสงการพิมพ์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: เฟื่องฟ้าพรินต์ติ้ง.
- สุณีย์ ทรัพย์ประเสริฐ. (2547). การประเมินคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุนทรี่ คนเที่ยง. (2551). หลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2553, จาก <http://www.pr.obec.go.th/indexphy?name=New&file+artical&sid=1625/>
- สุบิน จันทะนันท์. (2543). การศึกษาปัญหาทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สุภานันท์ แก้วประไพ. (2544). *บทบาทในการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). *การวิจัยในชั้นเรียน = Classroom Action Research*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย.
- . (2545). *เคล็ดลับการทำวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา. (2551). *คู่มือการบริหารจัดการในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร: การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษา.
- . (2554). *แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร: การบริหารวิชาการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- อเนก ส่งแสง. (2540). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพื้นฐาน คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร.
- อรพินทร์ ชูชม. (2542). *การวิเคราะห์เครื่องมือวัดตัวแปรตามแนว = CTT(Classic Test Theory)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อลงกรณ์ มีสุทธา; และ สมิต สัจฉกร. (2542). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).
- อัญชลี โพธิ์ทอง; และ สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2550). *หลักการสอน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: เอส ดี เพรส.
- อุมาพร หล่อสมฤดี. (2545). *รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager*. New York: Wiley & Son.
- Dales, M.; & Hes, K. (1995). *Creating Training Miracles*. Sydney: Prentice Hall.
- Dessler, G. (1997). *Personnel / Human Resource Management*. 7th ed. London: Prentice-Hall International.
- Glatthorn, Allan A. (1984). *Differentiated Supervision*. Washington D.C.: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Green, P.C. (1999). *Building Robust Competencies*. New Jersey: Prentice Hall.
- Marmon, DH. (2002). *Core Competencies of Professional Service Providers in Federally Funded Education Programs*. Tennessee: The University of Tennessee.
- Marsh, Colin; & Willis, George. (1995). *Curriculum : Alternative Approaches, Ongoing*.

- Mattox, Donalds. (1987). A Study of In-service Needs of Illinois Public School Elementary Principals. *Dissertation Abstracts International*. 12(1): 1.
- Mumford, A. (1980). *Handbook of Management*. London: Cambridge: The University Press.
- Newton, E.H. (1987, April). Critical Issues in the Professional Preparation and Development of Educational Administrators in Developing Areas. *Resources in Education*. 22(4): 54.
- O'Hagan, K. (1996). *Competence in Social Work Practice : A Practice Guide for Professionals*. London: Jessica Kingley.
- Rylatt, A.; & Lohan, K. (1995). *Creating Training Miracles*. Sydney: Prentice Hall.
- Scarpello, V. G.; Ledvinka, J.; & Bergman, T. J. (1995). *Human Resource Management : Environment and Function*. Ohio: International Thomson.
- Spencer, M.L.; & Spencer, M.S. (1993). *Competency at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Son.
- William, M. (1994). *Planning Curriculum for School*. New York: Holt, Richart and Winston.







ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ดร.ทรงยศ แก้วมงคล

ผู้อำนวยการ
โรงเรียนวัดหนองจอก(ภักดีนรเศรษฐ)

นายอนุภาพ วาทีทอง

ผู้อำนวยการ
โรงเรียนประชากรราษฎร์บำเพ็ญ

นายมงคล อัครวีระกุล

ผู้อำนวยการ
โรงเรียนวิชูทิศ

นางสาวเพลินพิศ กาสลัก

ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนประชากรราษฎร์บำเพ็ญ

นายสิทธิเดช ขวัญเรือง

ครูวิทยฐานะชำนาญการ
โรงเรียนประชากรราษฎร์บำเพ็ญ





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา
กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง:

แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักงานการศึกษา
กรุงเทพมหานคร แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ

โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามการรับรู้ของท่านจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ตรงกับ
ความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้บริหาร และผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของ
ท่านไว้เป็นความลับ การเสนอผลการศึกษาจะเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่านผู้วิจัย
ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ต้องตา กวดนอก

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ประสบการณ์ของครูผู้สอน

- ประสบการณ์การสอน ต่ำกว่า 5 ปี
 ประสบการณ์การสอน 5 ปี ขึ้นไป

2. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

- ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,001 – 2,000 คน)
 ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 301 – 1,000 คน)
 ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 – 300 คน)



ตอนที่ 2 แบบสอบถามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะ

การบริหารวิชาการ

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานด้านวิชาการดังต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสามารถทางขวามือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในเรื่องนั้น ๆ ในระดับใด

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้					
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระและหน่วยการเรียนรู้					
3. ผู้บริหารกระตุ้นครูให้จัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
5. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อ					
6. ผู้บริหารวางแผนการจัดสรรงบประมาณในการผลิตสื่อ					
7. ผู้บริหารแนะนำการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน					
8. ผู้บริหารพัฒนาการใช้แหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน					
9. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง					
10. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน					
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น					
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา					
4. ผู้บริหารอธิบายวิธีการวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน					
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น					
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ ในท้องถิ่น					
7. ผู้บริหารจัดทำ จัดหา เอกสารหลักสูตรให้ครูนำไปใช้ในการใช้เขียน แผนการจัดการเรียนรู้					
8. ผู้บริหารมีการดำเนินการจัดทำเอกสารหลักสูตร					
9. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินการใช้หลักสูตร					
10. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร					

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา					
1. ผู้บริหารมีการวางแผนปรับปรุงวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานศึกษา					
2. ผู้บริหารมีการดำเนินการให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา					
3. ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา					
4. ผู้บริหารจัดทำปฏิทินและตารางนิเทศภายในสถานศึกษา					
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนิเทศทุกภาคเรียน					
6. ผู้บริหารทำให้ครูเกิดการยอมรับในด้านวิชาการ					
7. ผู้บริหารใช้เทคนิคการนิเทศหลายรูปแบบ					
8. ผู้บริหารชี้แจงให้ผลการนิเทศให้ครูทราบจุดที่ต้องพัฒนา					
9. ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
10. ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงพัฒนาสื่อ					
ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้					
1. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน					
2. ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู					
3. ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูด้านการวิจัยด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
4. ผู้บริหารให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการทำวิจัยชั้นเรียน					
5. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน					
6. ผู้บริหารให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับกระบวนการการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ					
7. ผู้บริหารติดตามให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหา พัฒนาริธี หรือนวัตกรรมการวิจัยในชั้นเรียนของครู					
8. ผู้บริหารสร้างความตระหนักถึงบทบาทของครูในฐานะนักวิจัย ครูผู้สอนและนักพัฒนาหลักสูตรควบคู่กันไป					
9. ผู้บริหารสร้างความตระหนักถึงบทบาทของครูในฐานะนักวิจัย ครูผู้สอนและนักพัฒนาหลักสูตรควบคู่กันไป					
10. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ					



ภาคผนวก ค

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา

สรุปการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้						
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	0	+1	+1	+1	+1	0.8
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระและหน่วยการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1
3. ผู้บริหารกระตุ้นครูให้จัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1
5. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อ	+1	+1	+1	+1	+1	1
6. ผู้บริหารวางแผนการจัดสรรงบประมาณในการผลิตสื่อ	+1	+1	0	+1	+1	0.8
7. ผู้บริหารแนะนำการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1
8. ผู้บริหารพัฒนาการใช้แหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1
9. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1
10. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1
2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	0	+1	+1	+1	0	0.6
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1
4. ผู้บริหารอธิบายวิธีการวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น	+1	0	+1	+1	+1	0.8
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ในท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1
7. ผู้บริหารจัดทำ จัดหา เอกสารหลักสูตรให้ครูนำไปใช้ในการใช้เขียนแผนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1
8. ผู้บริหารมีการดำเนินการจัดทำเอกสารหลักสูตร	+1	0	+1	0	+1	0.6
9. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินการใช้หลักสูตร	0	0	+1	+1	+1	0.6
10. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา						
1. ผู้บริหารมีการวางแผนปรับปรุงวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1
2. ผู้บริหารมีการดำเนินการให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	0	0.6
3. ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1
4. ผู้บริหารจัดทำปฏิทินและตารางนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนิเทศทุกภาคเรียน	+1	0	+1	+1	+1	0.8
6. ผู้บริหารทำให้ครูเกิดการยอมรับในด้านวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1
7. ผู้บริหารใช้เทคนิคการนิเทศหลายรูปแบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1
8. ผู้บริหารชี้แจงให้ผลการนิเทศให้ครูทราบจุดที่ต้องพัฒนา	+1	0	+1	+1	0	0.6
9. ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	0	0	+1	+1	+1	0.6
10. ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงพัฒนาสื่อ	+1	+1	+1	+1	+1	1
ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้						
1. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.8
2. ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1
3. ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูด้านการวิจัยด้วยวิธีการที่หลากหลาย	0	+1	+1	+1	+1	0.8
4. ผู้บริหารให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการทำวิจัยชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1
5. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน	0	+1	+1	+1	+1	0.8
6. ผู้บริหารให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับกระบวนการการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ	+1	0	+1	+1	+1	0.8
7. ผู้บริหารติดตามให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหา พัฒนาวิธี หรือนวัตกรรมวิจัยในชั้นเรียนของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1
8. ผู้บริหารสร้างความตระหนักถึงบทบาทของครูในฐานะนักวิจัยครูผู้สอนและนักพัฒนาหลักสูตรควบคู่กันไป	0	+1	+1	+1	+1	0.8
9. ผู้บริหารสร้างความตระหนักถึงบทบาทของครูในฐานะนักวิจัยครูผู้สอนและนักพัฒนาหลักสูตรควบคู่กันไป	0	+1	+1	+1	+1	0.8
10. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวต้องตา กวดนอก
วันเดือนปีเกิด	22 ธันวาคม 2524
สถานที่เกิด	19/1 หมู่ 5 ต.บึงสำโรง อ.แก่งสนามนาง จ.นครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	14/1 ซอย 20 มิถุนา แยก 5 แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนประชาราษฎร์บำเพ็ญ เลขที่ 500 แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	มัธยมศึกษาตอนต้น จาก โรงเรียนวัดประชาณีมิตร อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา
พ.ศ. 2543	มัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนเมืองพญาแลวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ
พ.ศ. 2547	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) เอกการศึกษาปฐมวัย จาก สถาบันราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2556	ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร