

การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ปริญญานิพนธ์
ของ
นันทพร สุกะพันธุ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2551

การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ปริญญานิพนธ์
ของ
นันทพร สุกะพันธุ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

บทคัดย่อ
ของ
นันทพร ศุภะพันธุ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2551

นันทพร ศุภะพันธุ์. (2551). การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ ดร. จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระ และหัวหน้าช่วงชั้น โดยจำแนกตามผลการประเมินภายนอกรอบแรก และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ค้าง หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระ หัวหน้าช่วงชั้นที่ 1 และหัวหน้าช่วงชั้นที่ 2 จำนวน 390 คน ซึ่งได้มาโดยใช่วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยแบ่งโรงเรียนออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 โรงเรียนที่ได้มาตรฐานของ สมศ. กลุ่มที่ 2 โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐานของ สมศ. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 62 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค้าง ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test (Independent Sample Group) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1.สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระ และหัวหน้าช่วงชั้น พบว่า โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ค้าง ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ค้าง ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

2. การมีวิสัยทัศน์ และการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

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

A STUDY OF ACADEMIC PERFORMANCES OF PRIMARY EDUCATION LEVEL
ADMINISTRATORS IN PRIVATE SCHOOL UNDER BANGKOK EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

AN ABSTRACT
BY
NANTHAPORN SUPHAPHAN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2008

Nanthaporn Subhaphan. (2008). *A Study of Academic Performances of Primary Education Level Administrators in Private Schools under Bangkok Educational Service Area Office 2*. Master thesis, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr. Jaruwan Ploydaungrat, Asst.Prof. Dr. Puongrat Kesonpat.

The purposes of this research were to study and compare the academic performances of primary education level administrators in private schools under Bangkok Educational Service Area Office 2 as perceived by heads of subject areas and heads of class levels, compared by the results of the first round external quality auditing; and to study the relationships between the administrator characteristics and the academic performance. The sample in this study consisted of 390 teachers who were heads of 8 subject areas, and heads of class 1 and class 2 levels. They were acquired by purposive sampling from schools classified by 'passed' or 'did not pass the standard criteria of ONESQA' (Office for National Education Standards and Quality Assessment). The instrument used in data collection was a structured interview and a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used in data analysis were percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis tests were conducted by t-test (Independent sample), and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The research findings are as follows.

1. The academic performances of the primary education level administrators in the private schools under Bangkok Educational Service Area Office 2 as perceived by the heads of subject areas and heads of class levels were as follows. The academic performances of the administrators in the schools passed the standard criteria of ONESQA were at the high level of practice in every aspect, i.e. supervision of learning management in schools, learning management, school curriculum development, and support of research to develop learning management quality.

The academic performances of the administrators in the schools that did not pass the standard criteria of ONESQA were at the moderate level of practice in every aspect i.e. supervision of learning management in schools, learning management, school curriculum development, and support of research to develop learning management quality.

2. The vision, and communication were related to the academic performances of the primary education level administrators in the private schools at the high level at .01 of significance.

3. The administrators in the private schools that passed the standard criteria of ONESQA were perceived to be significantly higher than those in the schools that did not pass the standard criteria of ONESQA at .05 level in every aspect.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ของ
นันทพร ศุภะพันธุ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร. จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ)

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

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

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

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาของ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร กรรมการเพิ่มเติมในการสอบปากเปล่า ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ต่องานวิจัย ช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด สร้อยน้ำ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา อาจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน อาจารย์ ดร.กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ และ อาจารย์ ดร.ศิริ ถิอาสนะ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานีธิเรื่อโท ดร.ไพบูลย์ อ่อนมั่ง และ ร.ต.อ. หญิง ดร.ปานจักษ์ เหล่ารัตนวรพงษ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาเป็นกรรมการสอบเค้าโครง และได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่างๆ ในการแก้ไขปรับปรุงงานจนสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบูลย์ อ่อนมั่ง ที่ให้คำแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะต่างๆ และให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณพระมหาวิชาญ ชุตติปัญญา พระมหาธีรวิทย์ ธีรวิฑู และ คุณประทวน มูลหล้า ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ และให้การช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน และเป็นกำลังใจให้มีความอดทน มีความพยายามในการทำงานจนสำเร็จทุกประการ

ขอกราบขอบพระคุณ คณะผู้บริหารโรงเรียนโสมาภานุสรณ์ ที่ให้โอกาสและเวลาผู้วิจัย ได้มีเวลาในการดำเนินงาน จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณครอบครัวสมบุญสุข และญาติมิตร ที่ให้ความรักและกำลังใจด้วยดีเสมอมา คุณค่าและประโยชน์แห่งความมานะพยายามจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่คุณแม่ประทุม สมบุญสุข พร้อมทั้งอุทิศให้แก่คุณพ่อทองดี สมบุญสุข ที่ได้อบรมเลี้ยงดูผู้วิจัยสนับสนุนให้มีการศึกษา และให้การสนับสนุนงบประมาณในการศึกษาตลอดมา ขอน้อมบูชาพระคุณท่านทั้งสอง และขอน้อมบูชาพระคุณครู อาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนปลูกฝังคุณความดีพร้อมทั้งประสิทธิ์ประสาทวิทยาการความรู้ให้แก่ผู้วิจัยจนสำเร็จการศึกษา ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นันทพร สุกะพันธ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
การจัดการศึกษาเอกชน.....	11
ความเป็นมาของการศึกษาเอกชน.....	11
ประเภทและระดับการศึกษาเอกชน.....	13
นโยบายของรัฐบาลต่อการจัดการศึกษาเอกชน.....	15
การบริหารงานวิชาการ.....	17
ความหมายของงานวิชาการ.....	18
ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ.....	21
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	21
สมรรถนะทางด้านวิชาการ.....	30
ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้.....	31
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	38
ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา.....	48
ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้.....	60
ความเป็นมาของการประเมินคุณภาพการศึกษา.....	72
โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ได้รับการประเมินในรอบแรก.....	80

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2(ต่อ) คุณลักษณะของผู้บริหาร.....	82
การมีวิสัยทัศน์.....	82
ความสามารถในการสื่อสาร.....	90
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับสมรรถนะ	
การบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน.....	97
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	97
งานวิจัยในประเทศ.....	97
งานวิจัยต่างประเทศ.....	103
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	105
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	105
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	107
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	117
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	117
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	119
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	119
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	121
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	121
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	121
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	126
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	126
สมมติฐานในการวิจัย.....	126
วิธีดำเนินการวิจัย.....	126
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	127
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	128
สรุปผลการวิจัย.....	128
อภิปรายผล.....	132
ข้อเสนอแนะ.....	138

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	140
ภาคผนวก.....	157
ภาคผนวก ก.....	158
ภาคผนวก ข.....	160
ภาคผนวก ค.....	169
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	185

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ขั้นตอนหลักการประเมิน.....	75
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างหัวหน้ากลุ่มสาระและหัวหน้าช่วงชั้น โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน (สมศ.) และโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน (สมศ.)	106
3	ค่าเฉลี่ยรวมและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการบริหาร ด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....	122
4	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการบริหาร ด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เปรียบเทียบเป็นรายคู่และรายด้าน (n= 377 คน).....	123
5	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง กับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (n=377).....	124
6	ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2.....	125
7	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะการบริหาร ด้านวิชาการ.....	170
8	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการมีวิสัยทัศน์ และความสามารถในการสื่อสาร.....	172
9	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของสมรรถนะการบริหาร ด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....	174
10	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของสมรรถนะการบริหาร ด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....	175
11	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของสมรรถนะการบริหาร ด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....	176

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของสมรรถนะการบริหาร ด้านวิชาการผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....	177
13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการบริหาร ด้านวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเอกชนระดับประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ของรายข้อที่ศึกษา (n= 377 คน).....	178
14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการบริหาร ด้านวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเอกชนระดับประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ของรายข้อ ที่ศึกษา (n= 377 คน).....	180
15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการบริหาร ด้านวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเอกชนระดับประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ของรายข้อที่ศึกษา (n= 377 คน).....	182
16 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการบริหาร ด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเอกชนระดับประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ของรายข้อ ที่ศึกษา (n= 377 คน).....	183
17 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....	184
18 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2.....	184

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 9

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้าน เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ในสภาพสังคมปัจจุบันได้อย่างมีความสุข ดังพระราชดำรัสสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่ว่า

ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงของการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ทั้งการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายที่มีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ในขณะที่การปฏิรูประบบราชการได้มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยให้มีความเป็นเลิศสามารถรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และประโยชน์สุขของประชาชน การปฏิรูปการศึกษาได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติโดยมุ่งพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีความรู้ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาสังคมฐานความรู้ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (วรเดช จันทรศร. 2547: คำนำ)

ปัญหาการบริหารและจัดการศึกษาที่ผ่านมามีเสียงวิพากษ์วิจารณ์ที่สะท้อนการบริหารจัดการศึกษามีมากมายทั้งด้านคุณภาพนักเรียน ด้านการปฏิรูปการศึกษา ด้านหลักสูตรการสอน และด้านหน่วยงานทางการศึกษา รวมทั้งสถานศึกษา เสียงสะท้อนที่มีต่อการบริหารและจัดการศึกษาที่สื่อมวลชนนำมาพาดหัวข่าวเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้ ด้านคุณภาพ เช่น ผลสอบ NT ปี 46 ตกต่ำทุกชั้นทุกวิชา เรียนสนุกแต่สอบตก ด้านปัญหาโรงเรียน เช่น ตัวแทนครูฟ้องการปฏิรูปการศึกษาไม่คืบหน้าเพราะผู้บริหาร ด้านปัญหาหลักสูตรการสอน เช่น ทำไมครูสอนภาษาอังกฤษสอบตก 70% หลักสูตรท้องถิ่นจะไปทางไหน ด้านเขตพื้นที่การศึกษา เช่น ถึงเวลาปฏิรูป ศึกษาพิเศษ ด้านการบริหารจัดการศึกษา เช่น ถามหาคุณภาพโรงเรียนสองภาษา ด้านการปฏิรูปการศึกษา เช่น โรงเรียนพร้อมปฏิรูปหรือยัง

จากการประเมินคุณภาพการศึกษา จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สมศ. ได้ทำการประเมินคุณภาพการศึกษายานอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ ในรอบแรก เมื่อ พ.ศ. 2544-2548 ได้สรุปภาพรวมของการประเมินสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 17,652 โรงเรียน 3 ด้าน คือ ด้านผู้เรียน ด้านผู้บริหาร และด้านครู ด้านผู้บริหารที่ไม่ได้มาตรฐาน คือ การบริหารวิชาการโดยเฉพาะการมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ซึ่งงานวิชาการ เป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารและจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นหัวใจของโรงเรียน เป็นชีวิตจิตใจของสถาบัน ส่วนงานด้านอื่นๆ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้สถาบันดำเนินไปด้วยความราบรื่น (พนัส หันนาจินทร์. 2524: 75) ไม่ว่าสถานศึกษาประเภทใด มาตรฐาน

และคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางด้านวิชาการ การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดของสถานศึกษา โดยเฉพาะการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542: 85)

อาจกล่าวได้ว่า เด็กจะเรียนได้ดีหรือไม่นั้นจะขึ้นอยู่กับงานวิชาการเป็นสำคัญ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและมีความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายของงานวิชาการและสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ตามกรอบงานที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. 2545: 30-57) ดังนั้น การบริหารงานวิชาการ เป็นการบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาค้นเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา (กมล ภูประเสริฐ. 2545: 6) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีรายละเอียด 5 ด้าน ดังนี้ คือ 1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การนิเทศภายใน 4) การวัดและประเมินผลการศึกษา และ 5) การประกันคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542: 111-143)

โรงเรียนเอกชน ถือว่าเป็นองค์กรทางการศึกษาหรือหน่วยงานของสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตบุคลากรซึ่งเป็นเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี มีความรู้ความสามารถ ประกอบกับโรงเรียนเอกชนทุกแห่งก็ต้องยึดถือกฎ ระเบียบ แนวนโยบายในการบริหารจัดการศึกษาของรัฐเป็นสำคัญ การดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนมีลักษณะการดำเนินงานแบบธุรกิจและความอยู่รอดของโรงเรียนขึ้นอยู่กับ การยอมรับจากผู้ปกครองด้วยคุณภาพและความเข้มแข็งด้านวิชาการ (อนงค์พร เอกจำนงค์. 2548: 7) ความมั่นคงของโรงเรียนเอกชนจึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพทางการสอน และฐานะทางการเงิน ซึ่งเป็นผลมาจากความนิยมศรัทธาและฐานะทางการเงินของผู้ปกครอง (มยุรี จารุปาน. 2532: 2) ดังนั้น โรงเรียนเอกชนที่มีความเข้มแข็งทางวิชาการสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพทางวิชาการ ก็จะส่งผลถึงความมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสังคม ตลอดจนได้รับความนิยมจากผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ามาเล่าเรียน ซึ่งก็หมายถึงฐานะทางการเงินของโรงเรียนในอันที่จะทำให้โรงเรียนมีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับจัดการศึกษาได้อย่างเพียงพอและทันสมัยมากยิ่งขึ้น

พระราชบัญญัติการศึกษาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย งานวิชาการเป็นงานหลักหรือภารกิจของสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานวิชาการออกเป็น 12 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา

8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

จากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาของโรงเรียนเอกชนของประเทศไทย ของนักวิชาการและนักการศึกษา พบว่า 1) มีความแตกต่างกันด้านคุณภาพระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกัน โดยขึ้นอยู่กับความเก่าแก่ ขนาด ศักยภาพของผู้บริหาร ความเอาใจใส่ของครู และระบบการจัดการเรียนการสอน ทำให้ความยอมรับของครูและผู้ปกครองไม่เท่ากันระหว่างโรงเรียน ซึ่งปัญหาลักษณะเช่นเดียวกันนี้เกิดขึ้นเช่นเดียวกับโรงเรียนของรัฐด้วย 2) ภาพลักษณ์โรงเรียนเอกชนในสายตาประชาชนยังมีเรื่องต้องแก้ไขหลายเรื่อง เช่น การเก็บเงินค่าเล่าเรียนและค่าใช้จ่ายอื่นๆ สูง ครูไม่ได้รับเงินเดือนตามวุฒิ เป็นต้น 3) สัดส่วนจำนวนนักเรียนในโรงเรียนเอกชนเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนในโรงเรียนรัฐได้ลดลงในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะในระดับมัธยม 4) การควบคุมจากรัฐในด้าน กฎ ระเบียบยังไม่คล่องตัว ขาดระบบติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 5) ความมั่นคงในวิชาชีพครูและอัตราเงินเดือนยังไม่สูงใจมากพอ (จรววยพร ธรณินทร์. 2543: 5)

จากเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อให้ทราบว่สมรรถนะการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำมาปรับปรุงและพัฒนาตนเองในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการโดยจำแนกตามผลการประเมินภายนอกรอบแรกของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และเขตพื้นที่อื่น ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับของสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และเขตพื้นที่อื่น สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
2. การวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระ หัวหน้าช่วงชั้นที่ 1 และ หัวหน้าช่วงชั้นที่ 2 ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2550 ที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรอบแรก (2544-2548) จำนวน 100 โรงเรียน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มโรงเรียน คือ กลุ่มที่ 1 โรงเรียนที่ได้มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จำนวน 58 โรงเรียน และกลุ่มที่ 2 โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จำนวน 42 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 100 โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระโรงเรียนละ 8 คน จำนวน 800 คน และหัวหน้าช่วงชั้นที่ 1 และ หัวหน้าช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนละ 2 คน จำนวน 200 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,000 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระ หัวหน้าช่วงชั้นที่ 1 และหัวหน้าช่วงชั้นที่ 2 ในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2550 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณตามสูตรของ เครชชี และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. จำนวน 19 โรงเรียน โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. จำนวน 20 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 39 โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระโรงเรียนละ 8 คน หัวหน้าช่วงชั้นที่ 1 และ หัวหน้าช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนละ 2 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 390 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1 คุณลักษณะของผู้บริหาร
 - 1.1.1 การมีวิสัยทัศน์
 - 1.1.2 การสื่อสาร
 - 1.2 โรงเรียนเอกชนที่ผ่านการประเมินภายนอกในรอบแรก ประกอบด้วย
 - 1.2.1 โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ.
 - 1.2.2 โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ.
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้
 - 2.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 2.3 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
 - 2.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. **คุณลักษณะของผู้บริหาร** หมายถึง ลักษณะเฉพาะของผู้บริหารโรงเรียน 2 ด้าน ดังนี้

- 1.1 **การมีวิสัยทัศน์** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการมองเห็น

ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องการให้เป็นในอนาคต และสามารถกระทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จ สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับทราบ และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ มาใช้บริหารงานในโรงเรียน กล่าวตัดสินใจในการปรับปรุงงานที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่พึงปรารถนาในอนาคตได้

1.2 **การสื่อสาร** หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน โดยใช้ช่องทางและวิธีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย ส่งผลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย แนวปฏิบัติอย่างชัดเจน รวมทั้งสามารถเข้าใจในทัศนะของบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. **โรงเรียนที่ผ่านการประเมินภายนอกในรอบแรก** หมายถึง โรงเรียนที่ได้รับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกในรอบแรก เมื่อปีการศึกษา 2544-2548 จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน)

2.1 โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. หมายถึง สถานศึกษาที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดี ที่มีค่าเฉลี่ยของผลประเมินทั้ง 14 มาตรฐาน มากกว่า 2.50 และไม่มีมาตรฐานใดอยู่ในระดับปรับปรุง

2.2 โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. หมายถึง สถานศึกษาที่มีผลการประเมินระดับพอใช้และปรับปรุง สถานศึกษาที่มีผลการประเมินระดับพอใช้ ที่มีค่าเฉลี่ยของผลประเมินทั้ง 14 มาตรฐาน อยู่ในช่วง 1.75 ถึง 2.50 หรือที่มีค่าเฉลี่ยของผลประเมินทั้ง 14 มาตรฐาน มากกว่า 2.50 แต่มีบางมาตรฐานอยู่ในระดับปรับปรุง และสถานศึกษาที่มีคุณภาพระดับปรับปรุง ค่าเฉลี่ยของผลประเมินทั้ง 14 มาตรฐาน ต่ำกว่า 1.75

3. สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ หมายถึง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ ที่สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในด้านวิชาการ ซึ่งสามารถที่จะประเมินได้จากพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน บทบาทในหน้าที่ และมาตรฐานของความสามารถในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมการใช้แหล่งการเรียนรู้ภายในและภายนอก รวมถึงภูมิปัญญาในท้องถิ่น ส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง อย่างหลากหลาย ส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน

3.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น โดยการจัดทำเอกสารหลักสูตรเพื่อนำไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการดำเนินการจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนทุกภาคเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการส่งเสริมครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียน ตามกระบวนการและขั้นตอนในการทำวิจัยในชั้นเรียน

4. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน หมายถึง ครูใหญ่ หรือผู้อำนวยการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดูแล รับผิดชอบเป็นหัวหน้าสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

5. หัวหน้ากลุ่มสาระ หมายถึง ครูที่สอนอยู่ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ได้รับการแต่งตั้งให้รับผิดชอบดูแลกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

6. หัวหน้าช่วงชั้นที่ 1 หมายถึง ครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้รับผิดชอบดูแลระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 ที่สอนอยู่ในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

7. หัวหน้าช่วงชั้นที่ 2 หมายถึง ครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้รับผิดชอบดูแลระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ที่สอนอยู่ในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

8. โรงเรียนเอกชน หมายถึง โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ที่สังกัดภายใต้การดูแลของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

9. ระดับประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

10. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 18 เขตการปกครอง ได้แก่ เขตดอนเมือง หลักสี่ บางเขน ลาดพร้าว จตุจักร สายไหม มีนบุรี ลาดกระบัง ประเวศ สวนหลวง บึงกุ่ม ห้วยขวาง บางกะปิ หนองจอก คลองสามวา วังทองหลาง สะพานสูง และเขตคันนายาว

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เกิดจากการศึกษา แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย โดยผู้วิจัย ได้นำมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1. การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ อาศัยแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549: 27) ที่ได้กำหนดสาระความรู้การบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 9 ด้าน คือ การบริหารจัดการการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หลักการและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา การวางแผนและการประเมินผลการนิเทศการศึกษา ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา และสถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย และได้กำหนดสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้ สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และสามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยสมรรถนะแต่ละด้านประกอบด้วย สาระความรู้ ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ได้แก่ การบริหารจัดการการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และหลักการและนิเทศการวัดผลประเมินผลทางการศึกษา

1.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ หลักการและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น

1.3 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ได้แก่ หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา และการวางแผนและการประเมินผลการนิเทศการศึกษา

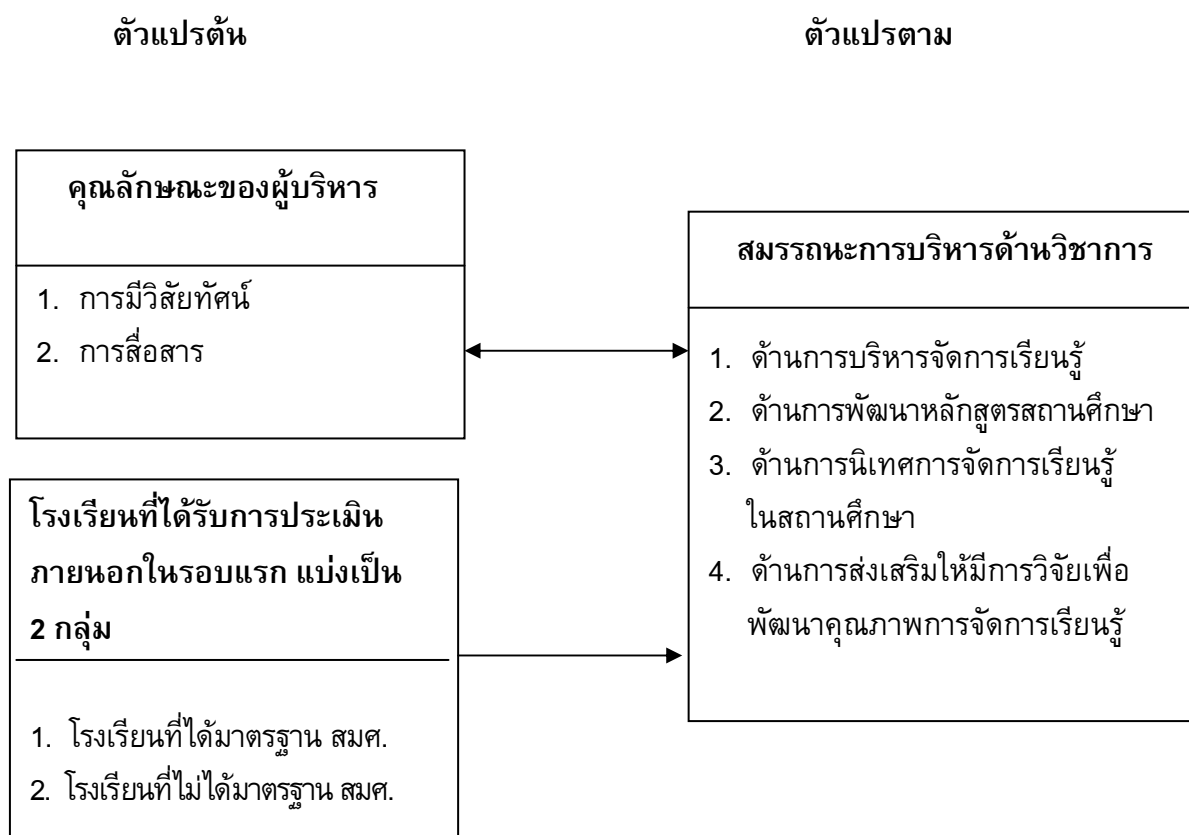
1.4 ด้านการสามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา และสถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย

2. โรงเรียนกลุ่มที่ผ่านการประเมินภายนอกในรอบแรกที่มีผลประเมินอยู่ในระดับดี และโรงเรียนที่ผ่านการประเมินที่ผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้และปรับปรุง ใช้ผลการประเมินภายนอกรอบแรกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) ในปีการศึกษา 2544-258

3. คุณลักษณะของผู้บริหาร อาศัยแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2542) ได้ประมวลคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดและบริหารการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ด้านสติปัญญา ประกอบด้วย มีความรู้ทางวิชาการ มีความรู้วิชาเฉพาะ มีความรู้วิชาชีพ มีความรู้เรื่องการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย รู้กฎเกณฑ์และวินัยของสังคม มีปฏิภาณไหวพริบดี ทนต่อเหตุการณ์ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้มีการตัดสินใจปัญหาที่ดี เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการสื่อสาร มีความพร้อมและความเข้าใจต่อเหตุการณ์ เป็นผู้บริหารและจัดการที่ดี รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม มีความเข้าใจในศาสตร์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา เป็นผู้ตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ และเป็นนักอุดมคติ หรือเป็นผู้มีอุดมการณ์ และอาศัยแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ตามโครงการผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ (2544) ที่ได้กำหนดลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ ด้านลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไว้ 5 ลักษณะ คือ มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ มีศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ และมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา

จากแนวความคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารใน 2 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์ และความสามารถในการสื่อสาร

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหาร ด้านวิสัยทัศน์ สมจิตร อุดม (2547: บทคัดย่อ) พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนในภาคใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาพร เริงไชย (2547: 107-108) พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบทบาทการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการสื่อสาร แมคLaughlin (McLaughlin. 1995: 2910) พบว่า ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการบริหารที่มีคุณภาพ และเฟอร์รันดีโน (Ferrandino. 1985: 296) พบว่า พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความสำเร็จในงานของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จมีผลต่อการยอมรับของครู จากความสัมพันธ์ของแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. การมีวิสัยทัศน์และการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ
2. สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามผลการประเมินภายนอกรอบแรกมีความแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาเอกชน
 - 1.1 ความเป็นมาของการศึกษาเอกชน
 - 1.2 ประเภทและระดับการศึกษาเอกชน
 - 1.3 นโยบายของรัฐบาลต่อการจัดการศึกษาเอกชน
2. การบริหารงานวิชาการ
 - 2.1 ความหมายของงานวิชาการ
 - 2.2 ความสำคัญของงานวิชาการ
3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
4. สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ
 - 4.1 ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้
 - 4.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 4.3 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
 - 4.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
5. ความเป็นมาของการประเมินคุณภาพการศึกษา
 - 5.1 หลักการประเมินคุณภาพภายนอก
 - 5.2 มาตรฐานเพื่อการประเมินสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. โรงเรียนเอกชนที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบแรกในเขตกรุงเทพมหานคร
 - 6.1 โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ.
 - 6.2 โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ.
7. คุณลักษณะของผู้บริหาร
 - 7.1 การมีวิสัยทัศน์
 - 7.2 การสื่อสาร
8. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 9.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การจัดการศึกษาเอกชน

1.1 ความเป็นมาของการศึกษาเอกชน

การศึกษาเอกชน หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่เอกชนหรือคณะบุคคลเป็นผู้จัดขึ้นโดยอาศัยทรัพยากรการบริหารหลักที่เป็น คน (Man Power) เงิน (Money) และวัสดุ (Material) ของภาคเอกชน การจัดตั้งก็เพื่อวัตถุประสงค์อันจำกัดสำหรับบุคคลเฉพาะกลุ่มเท่านั้น สำหรับองค์ประกอบของการศึกษาเอกชนมีดังนี้

- 1) ผู้จัดกิจกรรมเป็นเอกชนหรือบุคคลหรือคณะบุคคล กรณีที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือข้าราชการก็จะดำเนินการในฐานะของเอกชนผู้จัดกิจกรรมดังกล่าว มีชื่อเรียกต่างๆ กัน ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน เจ้าของ ผู้จัดการ
- 2) ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษา ซึ่งได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนงบประมาณจะได้มาจากเอกชนเป็นหลัก
- 3) วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาเป็นการจัดเพื่อประโยชน์อันจำกัด สำหรับบุคคลเฉพาะกลุ่มมิได้ให้กับบุคคลทั่วไป
- 4) ผู้เรียน โดยปกติผู้เรียนจะเป็นบุคคลที่มีพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจในระดับเดียวกัน ในการนี้หากผู้เรียนรวมกันทุกผลัดมากกว่า 7 คน ขึ้นไป สถานที่นั้นก็จะได้ชื่อว่าเป็นสถานศึกษาเอกชนตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน

การศึกษาเอกชนในสมัยรัตนโกสินทร์นั้นเริ่มเมื่อมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบาทหลวงชาวฝรั่งเศส ชื่อ พาเลกซ์ (Palecaux) กับเจ้าฟ้ามงกุฎ ซึ่งต่อมาก็คือพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ขณะที่บาทหลวง Palecaux เรียนภาษาไทยบาลีและวัฒนธรรมไทยรัชกาลที่ 4 ทรงศึกษาภาษาละตินและวัฒนธรรมตะวันตก

ปี พ.ศ.2394 พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้จัดตั้งโรงเรียนสำหรับนางสนมและนางกำนัลขึ้นในพระบรมมหาราชวัง โดยมีมิชชันนารีหญิง 3 คนผลัดเปลี่ยนกันเป็นครูเข้าไป สอนภาษาอังกฤษโรงเรียนนี้ เรียกได้ว่าเป็นโรงเรียนเอกชนอย่างแท้จริง

ปี พ.ศ.2395 โรงเรียนเอกชน 3 แห่ง ถูกตั้งขึ้นโดยกลุ่มมิชชันนารี นิยายโปแตสแตนท์สำหรับเด็กชาย เด็กหญิงและโรงเรียนสุดท้ายเป็นสหศึกษา นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในภาคเอกชนที่ได้เปิดโอกาสให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ เป็นโรงเรียนเอกชนแห่งแรกที่เก็บค่าธรรมเนียมการเรียนเป็นโรงเรียนประจำสำหรับเด็กหญิง ซึ่งเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนเพียงครั้งเดียว เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับค่าอาหารและที่พักซึ่งมีผลทำให้โรงเรียนขาดบที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างไรก็ตาม ผู้ปกครองนักเรียนยินดีจ่ายค่าเล่าเรียน โรงเรียนจึงมีความมั่นคงและเป็นที่นิยมตลอดมาจนถึงปัจจุบัน โรงเรียนเอกชนที่มีชื่อเสียงหลายแห่งเกิดขึ้นนับตั้งแต่ปี พ.ศ.2420 เช่น โรงเรียนอัสสัมชัญ โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียน โรงเรียนนราธิวาส และโรงเรียนเอกชนที่มีชื่อเสียงอื่นๆ ก็จัดตั้งเพิ่มขึ้นเรื่อยมา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเหล่านี้เป็นที่นิยมในบรรดาผู้ปกครอง

โรงเรียนเอกชนแห่งแรกที่สร้างขึ้นโดยคนไทยแท้ๆ มีขึ้นเมื่อ พ.ศ.2440 ภายหลังการตั้งกระทรวงศึกษาธิการ 7 ปี ณ วังของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาเทววงศ์วิโรปการ ที่ถนนตีทอง เชียงสะพานถ่าน จังหวัดพระนคร โดยนางบุญเกิด ปาจิณพยัคฆ์ เป็นผู้ก่อตั้งโรงเรียนนี้ โดยเก็บค่าเล่าเรียนเดือนละ 4 บาท ซึ่งสมัยนั้นถือว่าแพงมาก โรงเรียนเป็นที่นิยมของประชาชนในย่านนั้นมาก จำนวนนักเรียนได้เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนมีนักเรียนกว่า 100 คน สถานที่ตั้งไม่เพียงพอในการรับนักเรียน นางบุญเกิด ปาจิณพยัคฆ์ จึงทูลลาออกจากวังมาตั้งโรงเรียนถาวรของตนเองอย่างแท้จริงขึ้นที่ถนนบูรณศิริหน้าวัดอามาศย์ เมื่อ พ.ศ.2444 และได้ย้ายอีกครั้งมาอยู่ถนนดินสอในตรอกตันไทร โดยใช้ชื่อว่าบำรุงวิชานับเป็นโรงเรียนแห่งแรกที่ได้จดทะเบียนขึ้นอยู่ในความควบคุมของกระทรวงศึกษาธิการ

รัฐบาลเริ่มที่จะสนับสนุนการศึกษาเอกชนในรูปของเงินทุน บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ มีมาก่อนสมัยประชาธิปไตย (พ.ศ.2475) ต่อมาเมื่อประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ 2 ฉบับ คือ พ.ศ.2475 และ พ.ศ.2479 จึงได้ระบุให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อที่จะแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ในแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ.2503 ได้ส่งเสริมให้ภาคเอกชนขยายการจัดการศึกษาไปจนถึงระดับวิทยาลัย ต่อมาในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2520 รัฐบาลได้สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือทางการเงินต่างๆ มาจากเงินค่าธรรมเนียมการเรียนซึ่งควบคุมโดยกระทรวงศึกษาธิการ เงินอุดหนุนจากรัฐบาลเงินที่ภาคเอกชน เช่น จากมูลนิธิหรือองค์กรเอกชน บริจาคและเงินที่ได้จากการจัดกิจกรรมหารายได้ของโรงเรียน

คำว่า การศึกษาเอกชนได้มีการนำมาใช้อย่างกว้างขวางมากตั้งแต่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน พ.ศ.2512 ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ.2515 ได้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนขึ้นแทนกองโรงเรียนราษฎร์ กรมวิสามัญศึกษา โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 216 ทำให้เรียกโรงเรียนราษฎร์ว่า โรงเรียนเอกชนและสถานศึกษาเอกชนมากขึ้นเป็นลำดับ จนถึงปีเฉลิมฉลองครบรอบ 200 ปี กรุงรัตนโกสินทร์จึงเปลี่ยนชื่อโรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 เป็นต้นมา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2537: 25) ได้กล่าวถึงการบริหารงานการเรียนการสอนว่าหมายถึง การที่โรงเรียนจัดกิจกรรมและประสบการณ์ต่างๆ ให้กับนักเรียนตั้งแต่วันที่นักเรียนเข้าสู่โรงเรียนจนกระทั่งถึงวันที่นักเรียนออกจากโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่หลักสูตรกำหนดงานบริหารโรงเรียนทั้งหมดงานการเรียนการสอนเป็นงานที่มีความสำคัญมากที่สุด ส่วนงานอื่นๆ เป็นงานที่ส่งเสริมสนับสนุนให้งานการเรียนการสอนมีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรมและมีคุณสมบัติตามต้องการ งานการเรียนการสอน จึงเป็นงานที่สร้างความมั่นคงในอาชีพและความสำเร็จในชีวิตของพลเมืองแต่ละคนและโดยส่วนรวม งานการเรียนการสอน เป็นงานที่รับผิดชอบต่อคุณภาพของพลเมืองและความมั่นคงของประเทศ โรงเรียนที่สามารถดำเนิน การเรียนการสอนได้ดี ทำให้นักเรียนมีคุณภาพ เป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรมมีความเป็นพลเมืองดี ได้ชื่อว่าเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพและคุณภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ดังนี้

- 1) งานพัฒนาหลักสูตร หรือการดำเนินงานเพื่อนำหลักสูตรไปใช้
- 2) งานนิเทศการศึกษา ผู้บริหารจะต้องให้การสนับสนุนและชี้แนะวิธีการสอน อุปกรณ์สื่อการเรียนรู้ให้แก่ครู และผู้ร่วมงานโรงเรียนได้
- 3) งานวัดและประเมินผลการศึกษา ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการประเมินผลตามระดับข้อบังคับ การวัดผลจะต้องสามารถวัดผลพฤติกรรมต่างๆ ของนักเรียนได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งรวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิธีการวัดผลและประเมินผล ทั้งแบบที่ใช้แบบทดสอบและไม่ต้องใช้แบบทดสอบ จนกระทั่งการตัดสินผลการศึกษาของนักเรียน
- 4) งานจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อช่วยส่งเสริมการศึกษาของนักเรียน เช่น การจัดการสอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียนที่ยังไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
- 5) งานแนะแนว ทั้งการแนะแนวการศึกษาอาชีพและปัญหาของแต่ละบุคคล เช่น การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้ ความเข้าใจการแนะแนว ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการแก้ปัญหาของนักเรียน
- 6) งานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่ได้ดำเนินการมาแล้ว เช่น การตรวจเยี่ยมห้องเรียน สัมภาษณ์ครูและสื่อการเรียนการสอนต่างๆ
- 7) งานประชุมเพื่อประสานแผนการทำงานและปรับปรุงการปฏิบัติงานรวมทั้งจัดห้องอบรมให้แก่บุคลากรในโรงเรียนของตน
- 8) งานด้านวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินการเรียนการสอน
- 9) งานประชุมทางด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องให้ครูโรงเรียนของตนเอง มีโอกาสเข้าประชุมทางวิชาการ ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน
- 10) งานห้องสมุด ห้องสมุดเป็นแหล่งที่รวบรวมหนังสือประเภทต่างๆ สิ่งพิมพ์และวัสดุอุปกรณ์ให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาอย่างมาก

1.2 ประเภทและระดับการศึกษาเอกชน

ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศเรื่อง การกำหนดประเภทระดับโรงเรียนเอกชนไว้ดังนี้

1.2.1 โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและจัดในรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียนตามมาตรา15(1) ได้แก่ โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการศึกษาเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียนตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2520 คือ

1) โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งประเภทการศึกษาและระดับการศึกษา ดังนี้

(1) ประเภทสามัญศึกษา มี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา

(2) ประเภทอาชีวศึกษา มี 2 ระดับ ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับอุดมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

2) โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งประเภทการศึกษาและระดับการศึกษาดังนี้

(1) ประเภทอาชีวศึกษา มี 2 ระดับ ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตร และระดับอุดมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

จึงกล่าวได้ว่า การจัดการศึกษาของเอกชนจะเริ่มที่บุคคลชั้นสูงก่อนแล้วจึงค่อยๆ ขยายตัวออกไปสู่มวลชน ระยะแรกๆ เป็นกลุ่มของมิชชันนารีโดยใช้วิธีจ้างเด็กให้ไปเรียนแล้วเปลี่ยนเป็นให้เรียนโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น และในที่สุดได้เปลี่ยนเป็นค่าธรรมเนียมการเรียนและค่าธรรมเนียมอื่น เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปัจจุบัน

1.2.2 โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและจัดเป็นรูปแบบการศึกษานอกโรงเรียนตามมาตรา15(2) ได้แก่ โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการศึกษา นอกจากที่กำหนดในข้อ 2.1 เป็นการจัดการศึกษาเป็นรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน คือ

1) โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งประเภทการศึกษา ดังนี้

(1) ประเภทการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนการศึกษาผู้ใหญ่ที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะการสอนผู้ใหญ่ตามระเบียบและหลักการที่ว่าด้วยการศึกษาผู้ใหญ่ของกระทรวงศึกษาธิการ

(2) ประเภทอาชีวศึกษา ได้แก่ โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับวิชาชีพสาขาต่างๆ

2) โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ การศึกษาประเภทนี้แบ่งได้ดังนี้

(1) ประเภทเฉพาะกาล ได้แก่ โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการศึกษา โดยกำหนดเวลาสำหรับการศึกษาเป็นครั้งคราว

(2) ประเภทสอนศาสนา ได้แก่ โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะสอนศาสนา

(3) ประเภทส่งคำสอน ได้แก่ โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะการสอนด้วยวิธีส่งคำสอนไปจากโรงเรียน

(4) ประเภทกวดวิชา ได้แก่ โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกวดวิชาบางวิชาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

(5) ประเภทศิลปศึกษา ได้แก่ โรงเรียนที่สร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะให้การศึกษามุ่งทางศิลปะต่างๆ

(6) ประเภทอาชีวศึกษา ได้แก่ โรงเรียนที่สร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะให้การศึกษายุ่งเกี่ยวกับการอาชีพในสาขาวิชาต่างๆ

1.2.3 โรงเรียนที่จัดให้การศึกษาแก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษหรือผิดปกติทางร่างกายสติปัญญาหรือจิตใจ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษ หรือโรงเรียนที่จัดให้การศึกษาแก่บุคคลผู้ยากไร้หรือผู้เสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่างๆที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ตามมาตรา 15 (3) ได้แก่

1) โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งประเภทการศึกษา ดังนี้

(1) ประเภทการศึกษาพิเศษ

(2) ประเภทการศึกษาสงเคราะห์

2) โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ ได้แบ่งประเภทการศึกษา ดังนี้

(1) ประเภทการศึกษาพิเศษ

(2) ประเภทการศึกษาสงเคราะห์

1.3 นโยบายของรัฐบาลต่อการจัดการศึกษาเอกชน

สำนักบริหารงานการศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเดิม) ได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาเอกชน ไว้ดังนี้

1) จะดำเนินนโยบายในการปฏิรูปการศึกษาเอกชนให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเน้นการบริหารและการจัดการศึกษาเอกชนให้มีความเป็นอิสระ เป็นนิติบุคคลและมีคุณภาพ สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภท โดยรัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน สิทธิประโยชน์และด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้

2) จะดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในเรื่อง

- การสร้างความเข้าใจให้บุคลากรการศึกษาเอกชน เข้าใจสาระและแนวปฏิบัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยเฉพาะมาตรา 43 ถึงมาตรา 46

- การจัดระบบการวัดผลและประเมินผลตามวิธีการของ GPA-PR ในการสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยของโรงเรียนเอกชนทั้งโรงเรียนนานาชาติ โรงเรียนมัธยม จากทั่วประเทศ โรงเรียนอาชีวศึกษาและนักเรียนที่จบการศึกษาปีก่อนปี 2541 เพื่อให้นักเรียนโรงเรียนเอกชนได้สิทธิประโยชน์ในการวัดผลและประเมินผลและการสอบเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาเช่นเดียวกับโรงเรียนของรัฐ

- ตรวจสอบคุณภาพการบริหารกองทุนกู้ยืมทางการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนเอกชนจัดสรรเงินอุดหนุนตามความจำเป็นของผู้เรียน โดยไม่ใช้เงินกู้ยืมเป็นเครื่องมือโฆษณาชักชวนให้เข้าเรียน ซึ่งไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน

- การดูแลความปลอดภัยของโรงเรียนจัดการศึกษานอกระบบ โดยเฉพาะโรงเรียนกวดวิชา เพื่อให้มีจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนไม่แออัดแน่นและมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุและจัดได้อย่างมีคุณภาพ

- การส่งเสริมภาคเอกชนในการจัดการศึกษาซึ่งรวมถึงครอบครัว ชุมชน สมาคม และหน่วยงานที่จัดการศึกษาเฉพาะทาง เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้ามาร่วมสนับสนุนการศึกษา

3) จะพัฒนาการศึกษาเอกชนให้มีมาตรฐานคุณภาพและได้รับสิทธิประโยชน์ เช่นเดียวกับการศึกษาที่จัดโดยรัฐโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนร่วมกับสถานศึกษาเอกชน ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ความช่วยเหลือทางวิชาการในการประเมินตนเองของสถานศึกษาและให้การสนับสนุนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพจนได้รับการประกันคุณภาพจากการประเมินภายนอก

4) เน้นการพัฒนาครูและผู้บริหารการศึกษาเอกชนให้มีใบประกอบวิชาชีพครู ใบประกอบวิชาชีพผู้บริหาร และความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยสนับสนุนให้ครูและผู้บริหาร มีทัศนคติในการทำงานเพื่อมุ่งที่คุณภาพของผู้เรียน และคำนึงถึงการบริหารที่ดีที่สุดแก่ผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาเอกชน ดังนี้

1) โรงเรียนเอกชนจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่คล่องตัว

2) โรงเรียนเอกชนได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ลงทุนจัดการศึกษามากขึ้น โดยเพิ่มปริมาณการผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน

3) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพชุมชนท้องถิ่น

4) ครูโรงเรียนเอกชน พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมีรูปแบบการสอนที่หลากหลาย

5) ครูโรงเรียนเอกชนได้รับสวัสดิการและขวัญกำลังใจในรูปแบบต่างๆ

6) นักเรียนโรงเรียนเอกชนได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งทางด้านจิตใจ สังคม สติปัญญา สุขภาพพลานามัย และด้านประกอบอาชีพ

จึงกล่าวได้ว่า ปัจจุบันรัฐให้การสนับสนุนโรงเรียนเอกชนมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล นอกจากนี้รัฐยังให้สวัสดิการเป็นเงินค่าช่วยเหลือบุตร การศึกษาบุตร และเงินทุนเลี้ยงชีพประเภท 1-2

2. การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง ในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องโดยตรงหรือทางอ้อม ก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้นๆ ตามที่ เนงเยาว์ ธาราตรีสุทธิ (2549: 8) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นงานหลักและหัวใจของโรงเรียน เนื่องจากจุดประสงค์อันดับแรกในการจัดตั้งโรงเรียนขึ้นมา ก็เพื่อการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาเด็กนั่นเอง ส่วนงานอื่นนั้นเป็นงานสนับสนุนให้งานวิชาการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับที่ กิติมา ปริดีติลล (2532: 48) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นสิ่งสำคัญ โรงเรียนจะดีหรือเลวขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการมีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างผู้เรียนให้มีคุณธรรม มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติเฉพาะลักษณะของงานวิชาการจึงเป็นเรื่องที่ครอบคลุมและกว้างขวางมาก การที่จะทำให้จุดมุ่งหมายดังกล่าวประสบผลสำเร็จได้ไม่ใช่เรื่องง่าย ความสลับซับซ้อนและความละเอียดประณีตในเนื้อหาวิชาการต่างๆ จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารน่าจะวางแผนทางปฏิบัติให้ถูกต้อง และเหมาะสม เพื่อการพัฒนาของสถานศึกษาหรือโรงเรียนนั่นเอง จากการศึกษาของ สมิทและคณะ (Smith & Others. 1961; อ้างอิงจาก ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2543: 1 - 2) 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

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน หลักสูตรเป็นข้อกำหนดที่สำคัญที่สุด ซึ่งบอกจุดหมายปลายทางของการศึกษา บอกแนวทางการจัดประสบการณ์ให้แก่นักเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี อันเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงชีวิต เนื่องจากหลักสูตรมีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารงานวิชาการเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีความเข้าใจในการบริหารหลักสูตรอย่างเพียงพอ จะสามารถบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้บริหารต้องมีบทบาทที่สำคัญ ดังนี้

1. ต้องมีความเข้าใจหลักสูตรอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของจุดหมาย หลักการและโครงสร้างของหลักสูตร นอกจากนี้ยังต้องศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรกับสื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ
 2. ต้องเป็นผู้นำในการนำหลักสูตรไปใช้ เมื่อผู้บริหารให้ความสนใจและตั้งใจที่จะทำ จะเป็นการสนับสนุน และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานในหน่วยงานมีความสนใจตามผู้บริหารไปด้วย
 3. ต้องเป็นผู้เสริมขวัญและให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากครูหรือบุคลากรเก่าอาจมีความกังวลใจที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามข้อกำหนดของหลักสูตร
 4. ต้องจัดการด้านบริการการใช้หลักสูตรแก่บุคลากรในโรงเรียน เช่น ต้องมีวัสดุ สื่อ การศึกษาอื่นๆ เพื่อให้การเรียนการสอนได้ผลดีที่สุด และเกิดประโยชน์แก่นักเรียนอย่างจริงจัง
 5. ต้องประชุมชี้แจงร่วมกันเพื่อจัดทำรายละเอียดต่างๆ และวางแผนการใช้หลักสูตร
 6. ต้องประสานการดำเนินงานการใช้หลักสูตร เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องผสมผสานและสอดคล้อง เพื่อให้เกิดผลสมบูรณ์ในด้านการศึกษาแก่นักเรียน
 7. ติดตามการปฏิบัติงานและนิเทศการใช้หลักสูตร เช่น สังเกตการสอนของครู แนะนำวิธีการสอน การจัดชั้นเรียนและการหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ มาประกอบการเรียนการสอน
 8. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและพยายามให้ผู้ปกครองเข้าใจและให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียน
 9. ส่งเสริมกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพราะทำให้นักเรียนเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
- จากความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่านจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญของโรงเรียน เพราะเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ

2.1 ความหมายของงานวิชาการ

งานวิชาการ คือ กิจกรรมทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการเรียนการสอน ซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของโรงเรียนจนมีคำกล่าวว่า “งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา” เพราะสถานศึกษาหรือโรงเรียนนั้นมีหน้าที่ให้ความรู้พื้นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี ดังนั้นผลผลิตของโรงเรียนจะมีคุณภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับฝ่ายวิชาการนี้ (กรมวิชาการ. 2540: 175) ได้มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับงานวิชาการไว้หลายประการ ดังนี้

กิตติมา ปรีดีดิลก (2532: 4) กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียนที่เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะหน้าที่ของสถานศึกษาหรือโรงเรียนทุกแห่ง คือการให้ความรู้ในด้านวิชาการแก่ผู้เรียน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534: 18 - 19) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง งานที่ผู้บริหารต้องดำเนินการเกี่ยวกับการแสวงหา การเขียนปรัชญา จุดประสงค์ของการจัดการศึกษาออกมาให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้ครูในโรงเรียนได้ปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย เข้าใจหลักสูตรอย่างดี รู้จักให้ครูใช้ประมวลการสอน โครงการสอนบันทึกการสอนจัดตารางสอน ใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนที่เหมาะสม สามารถวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536: 7-13) กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีให้เหมาะสมกับเป้าหมายของหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533) อย่างมีประสิทธิภาพ

อำภา บุญช่วย (2537: 1) กล่าวว่างานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษาทุกระดับ การที่จะดูว่าสถาบันใดมีมาตรฐานมากเอาผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญ งานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใด นั้นขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่าจะเอาจริงเอาจังกับการบริหารงานวิชาการเพียงใด และบุคลากร ในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการมากน้อยแค่ไหน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการเตรียมการ

พิชัย เสงี่ยมจิต (2542: 3) ได้กล่าวว่า งานวิชาการ หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ที่จะนำทรัพยากรในการบริหาร ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

กมล ภูประเสริฐ (2545: 6) ได้ให้คำนิยาม การบริหารงานวิชาการ ว่าเป็นการบริหาร ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 2) กล่าวว่า งานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ประเทือง สังข์นาค (2545: 18) ได้กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานสำคัญสำหรับสถานศึกษา เพราะเกี่ยวข้องกับการบริหารงานทุกชนิด ในการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของการศึกษากระบวนการบริหารงานวิชาการจะเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตั้งแต่การวางแผน การวางแผน การปรับปรุงพัฒนา การจัดดำเนินการสอน การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียน การสอน การนิเทศ การศึกษา และการวัดผลประเมินผล รวมทั้งติดตามผลการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545: 7) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ ถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษา คุณภาพ และมาตรฐานของสถานศึกษา จึงอยู่ที่งานด้านวิชาการ ซึ่งจะประกอบด้วยงานด้านหลักสูตรและ

การจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดสิ่งเสริมงานด้านวิชาการ รวมถึงงานด้านการวัดและประเมินผลขั้นตอนการดำเนินงานด้านวิชาการ จะมีขั้นการวางแผนงานด้านวิชาการ ขั้นการจัดและดำเนินการ และขั้นส่งเสริมและติดตามผลด้านวิชาการ หลักการบริหาร งานด้านวิชาการ คือ หลักแห่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากเอกสารของกระทรวงศึกษาธิการ (2546ก: 33) ได้ระบุว่างานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญอย่างมาก และในการกระจายอำนาจบริหารจัดการไปยังสถานศึกษานั้น งานวิชาการก็คงยังเป็นงานหลักที่สำคัญที่สถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการให้สอดคล้องกับความต้องการของทุกๆ ฝ่าย

ภาพร เริงไชย (2547: 38) ได้กล่าวว่า งานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ ที่จะนำทรัพยากรในการบริหาร มาจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้คำแนะนำ และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพกระจายอำนาจ มอบหมายความรับผิดชอบให้ครูทุกคน เพื่อให้ครูทำงานด้วยความเต็มใจ พึงพอใจในการที่จะมุ่งมั่นถ่ายทอดความรู้ ให้กับนักเรียนอย่างเต็มความสามารถ กิจกรรมที่ดำเนินการในโรงเรียนทุกอย่าง ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทางด้านวิชาการและทักษะในการประกอบอาชีพของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องและส่งเสริมงานวิชาการที่สำคัญที่สุดในโรงเรียน

จากความหมายของการบริหารงานวิชาการ ดังกล่าวนั้น สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการในการบริหารงานทางวิชาการ ในโรงเรียนเกี่ยวกับงาน ด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านห้องสมุด ด้านการนิเทศภายใน และด้านการอบรมทางวิชาการ หรือการกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนนักเรียน ให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากความหมายของการบริหารงานวิชาการที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนานักเรียนให้เจริญงอกงามในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านความรู้ คุณธรรม จริยธรรมอันดีงาม เพื่อให้ให้นักเรียนนำไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีความรู้ คุณธรรม จริยธรรมอันดีงาม เพื่อให้ให้นักเรียนนำไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงสามารถสรุปความหมายของงานวิชาการได้ว่า งานวิชาการ เป็นงานสำคัญสำหรับสถานศึกษาโดยใช้ศาสตร์และศิลป์มาเป็นหลักการบริหาร ในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

ในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2537) ซึ่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ให้ความสำคัญงานวิชาการมากที่สุด ส่วนงานอื่นๆ เป็นงานที่ส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการมีคุณภาพและอำนวยความสะดวกให้กับการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการอยู่ที่การพัฒนาให้นักเรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรมและมีคุณสมบัติที่ต้องการ มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการงานวิชาการ ดังนี้

อำภา บุญช่วย (2537: 2) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า ภารกิจหรืองานในสถานศึกษา โดยเฉพาะในโรงเรียน มักจะแยกเป็น 6 งาน ในบางสถานศึกษาจะแยกย่อยมากหรือน้อยกว่านี้ ก็ขึ้นอยู่กับปริมาณของนักเรียน นักศึกษาของสถานศึกษานั้นๆ แต่ไม่มีสถานศึกษาหรือโรงเรียนใดที่ไม่ได้จัดให้มีงานด้านวิชาการ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญ

กมล ภูประเสริฐ (2544) ได้กล่าวว่า ในการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังนั้น ประกอบด้วยงานหลายๆ ด้าน ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตร ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และแนวความคิดในการปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษาจะต้องนำหลักสูตรแกนกลางเป็นหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกับสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับท้องถิ่นที่สถานศึกษาเป็นผู้กำหนด งานเกี่ยวกับการเรียนการสอนซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงความคิดที่ให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการปฏิบัติจริง งานเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียน ที่หันมาเน้นการประเมินตามสภาพจริง ไม่เน้นการใช้ข้อทดสอบแต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้นการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาจึงหมายถึงการบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา

3. แนวคิดที่เกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะเริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1973 โดยศาสตราจารย์ เดวิด ซี แมคเคลแลน (David, C. McClelland) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้ทำการพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษา พบว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นควรต้องมีทัศนคติและนิสัยอย่างไรเพื่อกำหนดเป็นสมรรถนะของการปฏิบัติงาน แมคเคลแลน ได้ใช้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ ช่วยแก้ไขปัญหาการคัดเลือกบุคลากรให้แก่หน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ได้แก่ ปัญหากระบวนการคัดเลือก ที่เน้นการวัดความถนัดที่ทำให้คนผิวดำและชนกลุ่มน้อยอื่นๆ ไม่ได้รับการคัดเลือก (ซึ่งผิดกฎหมาย) และปัญหาผลการทดสอบความถนัด ที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานน้อยมาก (ซึ่งแสดงว่า การทดสอบความถนัดไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้) แมคเคลแลน ได้เก็บข้อมูลของกลุ่มผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น และผู้ที่ไม่ได้มีผลงานโดดเด่น ด้วยการสัมภาษณ์พบว่าสมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัด

บทความเรื่อง Testing for Competence rather than for Intelligence ของแมคเคลแลนที่ตีพิมพ์ ในปี 1973 ได้รับการกล่าวถึง อย่างกว้างขวางจากนักวิชาการ ทั้งที่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย อย่างไรก็ตาม แมคเคลแลน ก็ได้ทำให้เรื่องสมรรถนะได้รับความสนใจศึกษาและใช้กันต่อๆ มาจนถึงทุกวันนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548: 7)

แนวคิดเรื่องสมรรถนะสามารถอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ องค์ความรู้ และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากกว่า บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ซึ่งอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้นๆ สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำนั้นเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่า สังเกตและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล มากกว่าส่วนต่างๆ นี้ ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) คือ บทบาทที่บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่น ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์ และคุณค่าของตนอุปนิสัย (Traits) คือ ความเคยชิน พฤติกรรมซ้ำๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง และแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) คือ จินตนาการ แนวโน้มวิธีคิดวิธีปฏิบัติตนอันเป็นไปโดยธรรมชาติของบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548)

3.1 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ หรือขีดความสามารถมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Competency หรือ Competence ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

กู๊ด (Good. 1973: 121) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ทักษะ (Skill) ความคิดรวบยอด (Concept) และเจตคติ (Attitude) ที่ต้องมีในการปฏิบัติงานทุกประเภท เป็นความสามารถอย่างหนึ่งในการนำเอาหลักการ แนวคิดทฤษฎี รวมทั้งเทคนิคในสาขาวิชาต่างๆ มาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง เพื่อทำงานและแก้ปัญหาให้ได้ผลอย่างสูงสุด

บอยัทซีส (Boyatzis. 1982: 58) ได้ให้คำจำกัดความสมรรถนะไว้ว่า เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer; & Spencer. 1993: 93-11) ได้กล่าวว่าสมรรถนะคือ คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ ที่ใช้และการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ ได้ขยายความหมายของสมรรถนะไว้จากการศึกษา พบว่า สมรรถนะเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Underlying Characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship) จากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion-Reference) และ/หรือ การปฏิบัติงานที่ได้ผลสูงสุด (Superior Performance)

เดล และ เฮส (Dale; & Hes. 1995: 80) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) นอกจากนี้ ได้ให้ความหมายสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational Competence) ว่า หมายถึง ความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสายอาชีพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่า “มาตรฐาน” ในที่นี้ คือ องค์ประกอบของความสามารถ (Element of Competence) บวกกับเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) และคำอธิบายขอบเขตงาน (Range Statement)

โอฮาแกน (O'Hagan. 1996: 4-5) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นแนวคิดที่คนสามารถถ่ายทอด ถ่ายเท หรือเคลื่อนย้ายทักษะและความรู้ไปสู่สถานการณ์ใหม่ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีอยู่ทั่วไปภายในองค์กร การวางแผนงาน การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ตลอดจนมีกิจกรรมที่ไม่ใช่งานประจำทั่วไป นอกจากนั้น ยังรวมถึงคุณภาพของควมมีประสิทธิภาพของบุคคล ในสถานที่ทำงาน โดยทั่วไปจะกล่าวถึง ความรู้ ทักษะ และค่านิยม ซึ่งเป็นเป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมาย ที่สำคัญของการฝึกอบรมและพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้และทักษะจะเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และสามารถฝึกอบรม และพัฒนาง่ายกว่าการสร้าง หรือปลูกฝังค่านิยม อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่า ค่านิยม หรือทัศนคติ จะทำการปลูกฝังหรือสร้างขึ้นได้ยากกว่าการฝึกอบรม ความรู้และทักษะ แต่ทั้งหมดก็เป็นพื้นฐานของการเพิ่มพูน และพัฒนาสมรรถนะ

แพร์รี่ (Parry. 1996: 48-54) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานในองค์กร สมรรถนะ มีความเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์ระหว่างงาน (Work) ผลลัพธ์ (Results) ผลที่ได้จากการทำงาน (Outputs) กับคุณลักษณะของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ในการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงออกได้หลายลักษณะด้วยกัน มุมมองที่เกี่ยวกับสมรรถนะอาจจะมีหลากหลายตามค่ายของแนวคิด เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาจะมองสมรรถนะว่า เป็นเสมือนปัจจัยนำเข้า (Input) ที่ได้จากการปฏิบัติงานอันเกิดจากเงื่อนไขที่งานกำหนดขึ้น นอกจากนี้ การกำหนดขอบเขตของสมรรถนะในแต่ละงานจะแตกต่างกันออกไป บางครั้งได้รวมบุคลิกลักษณะ ค่านิยม และรูปแบบบางอย่างไว้ด้วยกัน

แมคลาแกน (McLagan. 1997: 40-47) ให้ความคิดเห็นต่อลักษณะของสมรรถนะในมุมมองต่างๆ ที่รวมทั้งมุมมองขีดความสามารถที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์เข้าด้วยกัน ดังนี้

1. สมรรถนะตามลักษณะงาน (Competency as Tasks) เป็นการแสดงถึงว่าสมรรถนะต่างๆ สามารถแบ่งออกเป็นงานย่อยๆ และกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำได้ ได้แก่งานการทำความสะอาดพื้น งานย่อยคือการเลือกไม้กวาด ซึ่งงานย่อยลงไปอีกก็จะต้องมีความสามารถในการเลือกใช้ไม้กวาดว่าจะเลือกใช้ไม้กวาดอันใดในการทำงานที่จะเกิดประโยชน์สูงสุด

2. สมรรถนะตามลักษณะของผลลัพธ์ (Competency as Results) ลักษณะสมรรถนะที่สามารถแบ่งออกเป็นองค์ประกอบย่อย ซึ่งผลลัพธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เหล่านั้นจะรวมกันไปสู่ผลลัพธ์ร่วมกัน

3. สมรรถนะตามผลของการกระทำ (Competency as Outputs) สมรรถนะในลักษณะนี้ จำเป็นที่จะต้องค้นหาความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ได้ความต้องการในการผลิตหรือบริการ จากนั้นจึงแบ่งผลที่ได้ออกเป็นองค์ประกอบย่อยๆ และสามารถกำหนดคุณภาพและมาตรฐานที่ต้องการในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า

4. สมรรถนะตามความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (Competency as Knowledge, Skill and Attitude) คนที่มีความเฉลียวฉลาดจะมีการแสดงออกทางพฤติกรรม หรือวิธีการต่างๆ ที่จะบ่งบอกว่าคนผู้นั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ในส่วนของสมรรถนะในลักษณะนี้ จะต้องแยกแยะออกมาให้เห็นว่า ความรู้ ทักษะ และทัศนคติอะไรบ้าง ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวนั้น จะรวมไปถึงการมุ่งเน้นในความสำเร็จของเป้าหมาย การค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และจะนำมาซึ่งการใช้เป้าหมายเป็นตัวกำหนดลำดับความสำคัญของการทำงานต่อไปได้

5. สมรรถนะที่แต่ละคนมีอยู่ (Competency as Attribute Bundle) เป็นการประยุกต์ใช้กระบวนการของสมรรถนะทางความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งเป็นความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคลที่มีอยู่แต่เป็นการยากมากที่จะยกตัวอย่างให้เห็นอย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่น พฤติกรรมของผู้นำจะต้องมีความสามารถในการจูงใจให้คนแสดงออกในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น คือจะต้องแสดงพฤติกรรมที่สามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามได้ นั่นคือ ความสามารถที่ผู้นำจะต้องมีแต่ละอะไรคือสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมนั้น ความสามารถในการฟัง ความนึกคิด ความรู้ทางธุรกิจการพูดในที่ชุมชน องค์ประกอบบางอย่าง หรือความรับผิดชอบในตัวเอง

แมคซีแลนด์ (Green. 1999: 32-33; citing McClelland. 1990) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ซึ่งสอดคล้องกับบอยัทซีส (Boyatzis) ว่า สมรรถนะ หมายถึง องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับกลุ่มของผลลัพธ์ในชีวิต (Life Outcomes) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่เชื่อมโยงกับความสำเร็จ เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถวัดได้หรือพิจารณาได้ว่า แสดงถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างผลงานที่มีประสิทธิภาพกับไม่มีประสิทธิภาพ

อัจริยา วัชรวิวัฒน์ (2544: 12) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะหมายถึง ความสามารถที่ประกอบด้วยความรู้ ความคิด เจตคติ และการปฏิบัติ ที่บุคคลพึงมีในการที่จะปฏิบัติ หรือจัดทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนด และสามารถแสดงออกมาให้เห็นได้ในรูปของพฤติกรรมทางความรู้ เจตคติ และการกระทำที่ดี

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547: 1-3) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ ดังนี้ กลุ่มที่ 1 หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทัศนคติ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait) กลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และ คุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือเรียกกันว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547: 61) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 5-6) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการได้ความหมายของสมรรถนะในแต่ละโครงการแม้จะไม่เหมือนกันทีเดียว แต่มีลักษณะร่วมกัน คือ เป็นพฤติกรรมในการทำงานเกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของงาน และเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ สิ่งที่จะต้องเน้น คือ สมรรถนะไม่ใช่ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล แต่เป็นกลุ่มพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งเกิดมาจากการที่บุคคลมีความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ในการนำสมรรถนะมาใช้นอกจากจะประเมินเรื่องความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ แล้ว ยังต้องคำนึงถึงกลุ่มพฤติกรรมในการทำงานเพิ่มเติมขึ้นอีกด้วย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดนิยามของ สมรรถนะ ไว้คือ ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่ บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบทั้งด้านความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) อุปนิสัย (Traits) และแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) ซึ่งสามารถที่จะประเมินได้จากพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน บทบาทในงาน และมาตรฐานของความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล โดยมาตรฐานของความสามารถเป็นเครื่องสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง

3.2 ประเภทของสมรรถนะ

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543: 17) กล่าวว่า สมรรถนะของบุคคลจะมีส่วนช่วยในการคาดการณ์ถึงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในบทบาทและสถานการณ์ต่างๆ สมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถหลักขององค์กร กล่าวคือ เนื้อหาของวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ขององค์กร

2. สมรรถนะสนับสนุน (Support Competency) หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือพฤติกรรม ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานหนึ่ง ๆ เพิ่มเติมจากความสามารถหลัก ทั้งนี้จะมีความแตกต่างกันตามระดับชั้นของตำแหน่งงาน (Job Grade) หรือบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของงานนั้น ๆ (Job Role) หรือฟังก์ชันของงานภายในองค์กร

อภิรักษ์ วรณสาธ (2545: 22-24) ได้สรุปประเภทของสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core/Organization Competency) คือ สมรรถนะที่เป็นแก่นหรือแกนหลักขององค์กรนั้นๆ ซึ่งทุกคนในองค์กรต้องมีคุณสมบัติที่เหมือนกัน เนื่องจากความสามารถและคุณสมบัติประเภทนี้เป็นตัวกำหนดหรือผลักดันให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ที่วางไว้ได้ ตลอดจนยังเป็นสิ่งสะท้อนถึงค่านิยม (Values) ที่คนในองค์กรมีและถือปฏิบัติร่วมกัน

2. สมรรถนะตามลักษณะงาน (Technical/Functional Competency) คือ สมรรถนะที่กำหนดไว้สำหรับในแต่ละด้านหรือตามลักษณะงานซึ่งจะมีชั้นความสามารถแตกต่างกันไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3. สมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Professional/Structural/Managerial Competency) คือ สมรรถนะที่พนักงานในแต่ละระดับหรือตำแหน่งงานจะต้องมี และจะแตกต่างกันไปตามระดับของความรับผิดชอบหรือตามสายการบริหาร สมรรถนะประเภทนี้จะสะท้อนถึงความคาดหวังความกว้างและความลึกของความสามารถที่พนักงานจะต้องมีก่อนที่จะได้รับการเพิ่มความรับผิดชอบ

3.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบของแต่ละสมรรถนะเป็นการอธิบายถึงทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งกำหนดเป็นภาพกว้างๆ ถึงการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

ไรแลท และโลฮาน (Rylatt; & Lohan. 1995) ได้นำเสนอองค์ประกอบหลักของแต่ละสมรรถนะไว้ ดังนี้

1. บทบาทหลัก (Key Role) อธิบายถึงกิจกรรมอย่างกว้างๆ ตามข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กรในระหว่างที่ทำงานอยู่

2. หน่วยของสมรรถนะ (Unit of Competency) อธิบายถึงหน้าที่หลักหรือกลุ่มของทักษะของงานอย่างกว้างๆ

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

4. เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) เป็นระดับความต้องการหรือมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนประกอบของสมรรถนะ ซึ่งต้องระบุให้เชื่อมโยงกันระหว่างสมรรถนะและความชัดเจนของผลสำเร็จ

5. เงื่อนไข (Condition) เป็นความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

6. คำแนะนำ (Evidence Guide) อธิบายครอบคลุมถึงเนื้อหาและกลยุทธ์ของการประเมินปัญหาสำคัญต่างๆ ของแต่ละหน่วยสมรรถนะและความสัมพันธ์ไปยังหน่วยอื่นๆ และให้ความชัดเจนเกี่ยวกับสมรรถนะ ซึ่งอาจจะทำเป็นคู่มือหรือเอกสารประกอบ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545: 78 - 86) ได้กำหนดสมรรถนะของครูพัฒนาแนวคิดจากสถาบันข้าราชการพลเรือน ร่วมกับบริษัท เฮย์กรุ๊ป ซึ่งได้จัดทำ Competency Model ขึ้นและงานสังเคราะห์ Competency ของส่วนราชการต่างๆ ที่ได้จัดทำโดยองค์กรครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สมรรถนะจำแนกองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น 2 ส่วน คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมตำแหน่งเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งจะต้องมีเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน คือ

1.1 ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และจิตวิญญาณของความเป็นครู

1.2 ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ผู้อื่นและเป็นการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ

1.3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น การกำหนดมาตรฐานการทำงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ยอดเยี่ยม การตรงต่อเวลาการอุทิศเวลาให้ราชการ การส่งเสริมชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1.4 การบริการที่ดี ได้แก่ สามารถร่วมวางแผนให้คำปรึกษาผู้รับบริการไว้วางใจความเต็มใจในการให้บริการ สามารถสื่อสารข้อมูลชัดเจน

2. สมรรถนะกับการประเมินวิทยฐานะ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2542 มาตราที่ 53 กล่าวว่า การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะให้คำนึงถึงมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ ทั้งนี้ให้ประเมิน 3 ด้าน คือ

2.1 ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ เป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสม พัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2.2 คุณภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนการประเมินผู้เรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวม มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจสาระของหลักสูตรกลางและหลักสูตรสถานศึกษา ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อการเรียนรู้ เอาใจใส่ส่งเสริมพฤติกรรมของผู้เรียนด้วยกระบวนการที่เชื่อถือ สามารถสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.3 ผลพันธกิจจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนำมาเชื่อมโยงกับสมรรถนะแล้ว ได้แก่ หน้าที่จัดการเรียนการสอน การเอาใจใส่แนะแนวแก้ปัญหาและพัฒนาส่งเสริมพฤติกรรมของผู้เรียน สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

3. การประเมินความประพฤติ คือ การประเมินคุณภาพและผลพันธกิจจากการปฏิบัติงานที่ดี นั่นคือ การประเมินสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competences) ได้แก่ การเรียนการสอน การเอาใจใส่และแนวแก้ปัญหาและพัฒนาส่งเสริมพฤติกรรมของผู้เรียนการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

สรุปได้ว่า สมรรถนะประกอบด้วยบทบาทหน้าที่หลักที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กรและสมรรถนะที่องค์กรต้องการจากแต่ละบุคคล โดยต้องสามารถวัดได้โดยนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การปฏิบัติงาน

3.4 องค์ประกอบของระดับสมรรถนะ

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer; & Spencer. 1993) ได้กล่าวถึง การนำสมรรถนะมากำหนดเป็นระดับสมรรถนะ เพื่อใช้วัดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. กลุ่มของสมรรถนะ (Competency Cluster) เป็นกลุ่มสมรรถนะที่จัดตามความต้องการ เพื่อวิเคราะห์จำแนกระดับพฤติกรรมระหว่างผู้ที่เข้าใจงานอย่างลึกซึ้งกับผู้ที่เข้าใจงานเพียงผิวเผิน โดยกลุ่มหนึ่งจะประกอบด้วยหนึ่งสมรรถนะ หรือมากกว่าก็ได้ ตัวอย่างเช่น กลุ่มการช่วยเหลือ และการบริการ (Helping and Human Service) ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 2 ด้าน คือ ความเข้าใจในด้านปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal Understanding) และการให้บริการลูกค้า (Customer Service Orientation)

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

3. ระดับของสมรรถนะ (Competency Level) เป็นการอธิบายระดับพฤติกรรม ของสมรรถนะ โดยทั่วไปมักจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ พฤติกรรมทางบวก พฤติกรรมเป็นกลาง และพฤติกรรมทางลบ แต่ละพฤติกรรมจะอยู่ในทุกมิติ ซึ่งมิติของสมรรถนะจะพิจารณารวมถึงความต้องการ

องค์ประกอบของกลุ่มสมรรถนะเป็นสิ่งที่สามารถแสดงให้เห็นถึงลักษณะของปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ หรือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ผลลัพธ์ ในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้ ทำให้องค์กรสามารถตรวจสอบได้ว่า บุคคลากรยังขาดความสามารถด้านใดซึ่งจะช่วยแก้ไขและพัฒนาได้อย่างถูกต้อง กล่าวคือ บุคคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ให้มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น

แพร์รี (Parry. 1996) ได้ให้ข้อแนะนำเกี่ยวกับการกำหนดองค์ประกอบ สมรรถนะไว้ดังนี้

1. ควรระบุสมรรถนะในลักษณะกว้างๆ และมีความเป็นสากลที่จะเป็นสเกลที่จะทำให้ได้รับการยอมรับจากหลายๆ ฝ่าย แต่เงื่อนไขในการปฏิบัติของแต่ละกลุ่มอาจจะแตกต่างกันไป
2. หลีกเลี่ยงการระบุสมรรถนะที่ขัดแย้งเฉพาะเจาะจงในบางสมรรถนะ เช่น วุฒิการศึกษา
3. ควรระบุสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้และวัดได้
4. สิ่งที่จะระบุควรจะเป็นจุดที่ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริงและควรมีตัวอย่างอธิบายพฤติกรรม

5. ใช้ภาษาที่อ่านง่าย และเข้าใจง่ายในการระบุสมรรถนะ
6. ต้องเขียนสมรรถนะให้สั้นกระชับและได้ใจความ
7. การระบุถึงสมรรถนะที่มีความคล้ายคลึงกันให้แยกกันอย่างเด่นชัด
8. สมรรถนะควรเน้นการระบุถึงความต้องการในอนาคต เพื่อฝึกอบรมบุคลากรให้พร้อมรับสถานการณ์ในอนาคต

9. ควรระบุให้สามารถมองย้อนไปถึงพฤติกรรมในการทำงานได้ คือ จากผลงานสู่พฤติกรรม และพฤติกรรมสู่สมรรถนะ

10. ควรระบุถึงระดับพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงานที่ดีที่สุดให้มีความชัดเจน และยกตัวอย่างในพฤติกรรมที่คาดหวังประกอบและจะดีที่สุดหากสามารถอธิบายแยกระดับพฤติกรรมธรรมดาถึงสูงสุดได้

11. หลีกเลี่ยงสมรรถนะที่เป็นบุคลิกลักษณะนิสัย เพราะหลายคุณลักษณะของบุคลิกไม่สามารถปรับปรุงได้ด้วยการฝึกอบรม

12. จัดสมรรถนะที่คล้ายกันให้เป็นกลุ่มเดียวกัน

3.5 วิธีการกำหนดสมรรถนะ

กุลยา ตันติผลลาชีวะ (2537: 146) ได้เสนอวิธีการกำหนดสมรรถนะ ดังนี้

1. การกำหนดสมรรถนะ โดยการรวมกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Judgment) เป็นการใช่วิธีการสอบถามกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินใจแจกแจงพฤติกรรมของนักปฏิบัติการทางวิชาชีพต่างๆ ว่า ผู้มีสมรรถนะในวิชาชีพนั้น ควรต้องมีความรู้ เจตคติ หรือทักษะที่จำเป็นและต้องการทางด้านใดบ้าง
2. การกำหนดสมรรถนะ โดยการประเมินความต้องการ (Needs Assessment) เป็นการศึกษาจากกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้น ประเมินตามความต้องการ ทางสังคม ความต้องการขององค์กร หรืออาจประเมินจากความต้องการทางนโยบาย ที่เร่งด่วน หรือจำเป็นที่จะต้องจัดกระทำว่า จำเป็นจะต้องเตรียมบุคลากรในองค์กร หรือเตรียมผู้ที่กำลังจะเข้ารับการศึกษาใหม่ ให้พร้อมต่อภาระงาน โดยให้มีความรู้ ความสามารถ/ทักษะ และเจตคติที่ต้องการเป็นอย่างไรบ้าง

3. การวิเคราะห์จากกิจกรรมการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพ โดยการเก็บข้อมูลจากกิจกรรมการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน จากการสังเกต หรือการประเมิน โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน ผู้ร่วมงาน หรือผู้อื่น

4. การศึกษาจากการวิเคราะห์งาน หรือบทบาท (Task Analysis or Role Analysis) โดยการจำแนกเนื้อหา และเป้าหมายของงานให้อยู่ในรูปของงานที่จะต้องปฏิบัติ หรือเรียนรู้ และแยกแยะให้ย่อยลงในรายละเอียดของแหล่งงานให้มากที่สุด เป็นการช่วยในการกำหนดงานที่ต้องการให้เกิดการปฏิบัติได้อย่างละเอียด การวิเคราะห์อาจทำได้โดยการสังเกตการทำงาน แล้วนำพฤติกรรมมาวิเคราะห์ ให้ผู้ปฏิบัติงานบันทึก แล้วนำมาวิเคราะห์โดยให้นักการศึกษาช่วยวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์สมรรถนะอย่างเป็นระบบ (System Competency Analysis) เป็นเทคนิคที่ใช้ในการกำหนดสมรรถนะ หรือเป้าหมายที่พัฒนามาจากระบบการวิเคราะห์ โดยทั่วไปด้วยการจำแนกส่วนต่างๆ ของเนื้อหาอย่างเป็นระบบ ให้เป็นหน่วยย่อยที่เป็นรูปแบบชัดเจน

6. การกำหนดสมรรถนะ โดยการวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและตำรา โดยการกำหนดสมมติฐานว่า ประสิทธิภาพที่ต้องการนั้น จะต้องอาศัยสมรรถนะอย่างใดบ้าง กำหนดข้อสันนิษฐานให้เป็นพื้นฐาน โดยมีทฤษฎีสนับสนุน

7. การศึกษาจากสภาพความเป็นจริงในสังคม ทางเศรษฐกิจ และการเมืองสรุปได้ว่าการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อการพัฒนานั้น สามารถทำการศึกษาโดยใช้วิธีการในการกำหนดสมรรถนะได้หลายลักษณะด้วยกัน ทั้งจากการกำหนดจากตัวผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย จากผู้ที่มีประสบการณ์ จากนักวิชาการ และนักการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549: 27) ได้กำหนดสมรรถนะความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารด้านวิชาการไว้ 4 ด้าน คือ 1) สามารถบริหารจัดการเรียนรู้ 2) สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และ 4) สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบสมรรถนะเป็นการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เน้นในด้านความรู้ ความสามารถ/ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับสมรรถนะที่บุคลากรมีอยู่ ในขณะนั้นๆ (Gap Analysis) หากพบว่า บุคลากรขาดความสามารถในด้านใด องค์กรก็จะสามารถพัฒนาบุคลากร ในส่วนที่ขาดได้ตรงกับมาตรฐานที่ตั้งไว้

4. สมรรถนะทางด้านวิชาการ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548: 19) ที่ได้กำหนดสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้

ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถแบ่งสาระความรู้ตามที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548: 19) กำหนดไว้ได้ 2 แบบ คือ การบริหารจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และหลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1.1. การบริหารจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 22 กำหนดไว้ว่าจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งแบ่งเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประเด็น คือ

1. การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้และพัฒนาตนเองได้หมายความว่าจัดการศึกษาจะต้องคำนึงถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยในมาตรา 4 ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง คำว่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หมายถึง มนุษย์มีฐานะเป็นผู้ทรงสิทธิในชีวิตของตน มนุษย์เป็นผู้ที่พร้อมจะพัฒนาได้พร้อมกับมีศักยภาพที่จะร่วมกับมนุษย์ผู้อื่นพัฒนาสังคมได้ มนุษย์จึงมีอิสระพร้อมที่จะพัฒนาตนเองและตามรัฐธรรมนูญได้บัญญัติไว้ในมาตรา 43 วรรคแรกว่า "บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย"

2. ถือว่าผู้เรียนสำคัญ การจัดการเรียนโดยให้โอกาสผู้เรียนได้ค้นพบความรู้เองโดยมีส่วนร่วมในการสร้างผลผลิตที่มีความหมายแก่ตนเอง การเรียนรู้ที่มีพลังความคิดมากที่สุดเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง สิ่งที่ตนเองชอบและสนใจ และด้านกระบวนการเรียนรู้ผู้จัดต้องคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิหน้าที่ของผู้เรียน มีการวางแผนการออกแบบกิจกรรมและจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีความหมายเป็นระบบ และที่สำคัญที่สุดต้องเน้นประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ กระบวนการเรียนรู้คือการค้นหา การปฏิบัติแสดงว่ารู้จริง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องใช้สื่อที่หลากหลายเหมาะสมกับความสามารถในการเรียนรู้และความสนใจของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ใช้สมองทุกส่วน (Whole Brain Approach) มีส่วนร่วมเสนอกิจกรรมและลงมือปฏิบัติจริงตามลำดับขั้นตอน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ เพราะแต่ละบุคคลมีความสามารถแตกต่างกัน ซึ่งการ์เนอร์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับความหลากหลายของสติปัญญา และได้จำแนกความสามารถของคนได้ 10 ประเภท คือ ด้านภาษา ตรรกและคณิตศาสตร์ ดนตรี การเคลื่อนไหว ศิลปะ/มิติสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล/การสื่อสาร ด้านความรู้สึก/ความลึกซึ้งภายในจิตใจ ด้านความเข้าใจธรรมชาติ ด้านจิตวิญญาณ (spiritual) และด้านจิตนิยม (existential) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับความสนใจและวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนจะส่งผลเสริมสร้างศักยภาพ ความเก่งหรือความสามารถของผู้เรียนแต่ละบุคคลตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. 2544; อ้างอิงจาก การ์เนอร์)

มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542: 13) ดังนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในวิชา
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการสอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2554: 35-37) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้เพื่อประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานรอบที่สอง (พ.ศ. 2549-2553) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ใน มาตรฐานที่ 12 ว่าสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่ผู้บริหารต้องดำเนินการโดยมี 3 ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1. สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน พัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ

เกณฑ์การพิจารณา

1. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสม
2. สถานศึกษามีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน
3. สถานศึกษามีการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
4. สถานศึกษามีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด พื้นที่สีเขียว และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและอยู่ในสภาพใช้ได้ดี

5. สถานศึกษามีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่

ตัวบ่งชี้ที่ 2. สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เกณฑ์การพิจารณา

1. สถานศึกษามีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

2. สถานศึกษามีรายวิชา/กิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความพอใจ
 3. สถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ และสื่ออุปกรณ์การเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 4. สถานศึกษามีการจัดระบบการบันทึก การรายงานผล และการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียน
 5. สถานศึกษามีระบบการนิเทศการเรียนการสอนและนำผลไปปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ
 6. สถานศึกษามีการนำแหล่งการเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอน
- ตัวบ่งชี้
3. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย
- เกณฑ์การพิจารณา
1. สถานศึกษามีการจัดและพัฒนากระบวนการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่เข้มแข็งและทั่วถึง
 2. สถานศึกษามีการกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถทางวิชาการ และความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน
 3. สถานศึกษามีการกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถพิเศษ และ ความถนัดของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
 4. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่ดีงาม
 5. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ และกีฬา/นันทนาการ
 6. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมสืบสานและสร้างสรรค์ วัฒนธรรม ประเพณี และ ภูมิปัญญาไทย

7. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ผู้บริหารสามารถ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมได้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของนักเรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่าง ต่อเนื่อง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของ นักเรียน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และมีการนิเทศการใช้ สื่อนวัตกรรม จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในวิชา ส่งเสริมการใช้แหล่ง การเรียนรู้ภายในและภายนอก รวมถึงการนำภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับครู

4.1.2. หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

การวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสนใจศึกษาหาความรู้ และดำเนินการภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

4.1.2.1 ความหมายการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

พิสมัย ถีตะแก้ว (2535: 225-226) กล่าวว่า การวัดผล หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลที่ได้มาซึ่งตัวเลข จำนวน หรือปริมาณใดปริมาณหนึ่ง โดยอาศัยเครื่องมือหรือวิธีการต่างๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจงาน และการใช้แบบทดสอบ ส่วนการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่นำเอาผลซึ่งได้จากการวัดนั้นมาตีคุณค่าในระดับใดของเกณฑ์ที่ตั้งไว้ว่า เก่ง ปานกลาง อ่อน หรือสูง ต่ำจากเกณฑ์มาตรฐานเพียงใด เป็นกระบวนการ (Process) ในการตรวจสอบ (Examine) หรือการพิจารณา (Judge) คุณลักษณะของสิ่งใดหรือกิจกรรมใดๆ เพื่อกำหนด (Determine) คุณค่า (Worth) คุณภาพความถูกต้องเหมาะสมโดยอาศัยเกณฑ์ (Criterion) เป็นหลักหรือกล่าวอย่างสรุปได้ว่า การประเมินคือ การพิจารณากำหนดคุณค่า (To determine the worth of) ของสิ่งของต่างๆ ตามเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่ง (ไพศาล หวังพานิช. 2543: 1)

จากความหมายสรุปได้ว่า การวัดผล หมายถึง กระบวนการในการหาจำนวน ปริมาณของสิ่งของต่างๆ ที่อาศัยเครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อชี้วัดรายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่วัดว่ามีจำนวนหรือปริมาณเท่าใด สำหรับการประเมินผล หมายถึง กระบวนการนำเอาผลจากการวัดมาเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานแล้วจึงตัดสินตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

4.1.2.2 หลักการวัดและประเมินผล

วัฒนาพร ระบุทฤษฏี (2544: 22-23) ได้กำหนดหลักการวัดและประเมินผลไว้ดังนี้

1. สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบและประเมินผลการเรียนของผู้เรียน
2. สอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตร
3. ประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและตัดสินผลการเรียน
4. การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนรู้ ควรดำเนินการด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดธรรมชาติของวิชาและระดับช่วงชั้น
5. ให้มีการประเมินความสามารถของผู้เรียนในการอ่าน คิดวิเคราะห์เขียนในแต่ละช่วงชั้น
6. ให้มีการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในแต่ละช่วงชั้น
7. ให้มีการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติในแต่ละช่วงชั้น
8. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตรวจสอบผลการเรียน
9. ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษา และรูปแบบการสถานศึกษาต่างๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546: 129-133) ได้กำหนดการวัดและประเมินผลทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. การวัดและประเมินผลตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทำให้การสอน การเรียนรู้ และประเมินผลไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ครูซึ่งมีหน้าที่จัดการเรียนรู้ ต้องดำเนินการทั้ง 3 เรื่อง

ดังกล่าว ให้ไปด้วยกันอย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การวัดและประเมินผลมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ดังนี้

1.1 เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำกับ ติดตาม กิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

1.2 เป็นเครื่องมือผลักดันหรือกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

1.3 เป็นเครื่องมือนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.4 ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการ เช่น การประเมินเพื่อพัฒนาหลักสูตรทั้งระบบ ผลจากการประเมินสามารถนำมากำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการ

2. วัดและประเมินอะไร การประเมินการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สำหรับผู้สอนควรประเมินประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การประเมินเนื้อหาสาระความรู้ และทักษะในรายวิชาต่างๆ ตามหลักสูตรและส่วนที่ 2 การประเมินพัฒนาการและประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

3. วัดและประเมินผลเมื่อใด การวัดและประเมินผลควรดำเนินการ ดังนี้

3.1 การประเมินความรู้และทักษะในแต่ละวิชา ควรกำหนดช่วงเวลาในการประเมิน ดังนี้

3.1.1 วัดและประเมินผลก่อนเรียน ควรประเมินก่อนการเรียนรู้ความรู้ใหม่หรือจุดประสงค์การเรียนรู้ใหม่ ซึ่งควรประเมิน 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) ประเมินความพร้อมของผู้เรียน 2) ประเมินความรู้ของผู้เรียน

3.1.2 วัดและประเมินระหว่างการเรียนการสอน ควรดำเนินการ 2 ลักษณะดังนี้ 1) การประเมินความก้าวหน้าในการเรียน 2) การประเมินเพื่อหาข้อบกพร่อง

3.1.3 วัดและประเมินหลังสิ้นสุดการเรียนการสอน ควรดำเนินการ ดังนี้ 1) การประเมินเพื่อสรุปและตัดสินความรู้ความสามารถของผู้เรียน 2) หลังสิ้นสุดการเรียนการสอน 3) การประเมินหลังสิ้นสุดการเรียนการสอนในแต่ละช่วงชั้นตามมาตรฐานการเรียนรู้ ช่วงชั้น

3.2 การประเมินคุณธรรมจริยธรรมหรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ควรประเมิน ดังนี้

3.2.1 ประเมินทุกครั้งที่มีการสอน โดยการวางแผนสังเกตผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนมีข้อบกพร่องในเรื่องใด จะได้ให้ความช่วยเหลือปรับปรุงแก้ไขทันที

3.3.2 ครูผู้สอนทุกคนมาประชุมร่วมกัน เพื่อสรุปผลการประเมินพฤติกรรมผู้เรียน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อรายงานผลให้ผู้ปกครองทราบ

4. เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียน เครื่องมือและวิธีการประเมินมีหลากหลายรูปแบบ จึงควรพิจารณาเลือกนำมาใช้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และควรใช้วิธีการวัดผลหลายวิธี เพื่อให้แน่ใจว่าการประเมินผล ผู้เรียนมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด

5. วัดและประเมินอย่างไร วิธีการประเมินการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา คือ การประเมินตามสภาพจริง ลักษณะสำคัญของการประเมินตามสภาพจริงเป็นการใช้ข้อมูลอย่างหลากหลายเพื่อสรุปว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความรู้สึกนึกคิดในเรื่องต่างๆ มากน้อยเพียงใด เป็นไปตามเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้หรือไม่ โยงใยเรื่องราว เหตุการณ์ สภาพจริงที่ผู้เรียนเป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อให้ผู้เรียนตอบสนอง โดยการกล้าแสดงออก (Performance) ในรูปแบบต่างๆ เช่น การแสดงพฤติกรรมต่างๆ การลงมือปฏิบัติงานหรือการผลิตชิ้นงาน

กมล ภูประดิษฐ์ (2544: 13) ได้กล่าวถึง การบริหารการประเมินผลการเรียน ได้แก่การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้/รายวิชา และกิจกรรมการเรียนการสอนรวมทั้งการร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อการพิจารณาในการเตรียมการขั้นต่อไป ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงตัวบ่งชี้ที่กำหนดในมาตรฐานการเรียนรู้ด้วย

2. การกำหนดวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ และการเตรียมการในการสร้างเครื่องมือและกำหนดวิธีการที่เป็นระบบ ในขั้นนี้ควรกำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลการเรียนรู้ระหว่างดำเนินการสอน การประเมินปลายภาคเรียนและปลายปีด้วยเพื่อความสะดวกในการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้เรียนเป็นระยะๆ เพื่อแสดงถึงความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคน

3. การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนตามวิธีการและเครื่องมือที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งการดูแลให้มีการบันทึกผลการเรียนการสอน การบันทึก การสังเกต และการรวบรวมผลงานของนักเรียนตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ

4. การจัดทำหลักฐานการศึกษาตามที่กระทรวง/ กรม / หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้

5. การนำเสนอผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการประเมินที่ต้องการใช้ผลการประเมินเพื่อการพัฒนา ไม่ใช่การตัดสินได้ – ตก ของผู้เรียนแต่อย่างใด

6. การกำหนดรูปแบบ ระยะเวลาการรายงานผลการเรียนรู้ ทั้งการรายงานผู้ปกครองระหว่างปีและการรายงานผลของสถานศึกษาในช่วงปลายปีต่อสาธารณะหน่วยต้นสังกัด

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2554: 35-37) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่สอง (พ.ศ. 2549-2553) เกี่ยวกับการบริหารวิชาการไว้ในมาตรฐานที่ 10 ว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งตรงกับตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ

เกณฑ์การพิจารณาที่ 1 .ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

4.1.2.3 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ให้ผู้สอนใช้พัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน เพราะจะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน รวมทั้งข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ (กรมวิชาการ. 2544: 24)

สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาจะต้องจัดทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลทางการเรียนของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกันและเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน สถานศึกษาต้องมีผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการวัดและประเมินทั้งในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ ตลอดจนการประเมินภายนอก เพื่อใช้เป็นข้อมูลสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน แก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (กรมวิชาการ. 2544: 24)

การวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียน มีจุดหมายสำคัญของการประเมินระดับชั้นเรียน คือ มุ่งหาคำตอบว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าทั้งด้านการเรียนมีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณธรรมและค่านิยม อันพึงประสงค์ อันเป็นผลเนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่/เพียงใด ดังนั้น การวัดและการประเมินจึงต้องใช้วิธีการที่หลากหลายเน้นการปฏิบัติให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ ของผู้เรียนและสามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปในกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยประเมินความประพฤติ พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และงานจากโครงการหรือแฟ้มสะสมผลงาน ผู้ใช้ผลการประเมินในระดับชั้นเรียนที่สำคัญ คือ ตัวผู้เรียน ครูผู้สอน และพ่อแม่ ผู้ปกครองจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และค้นหาข้อมูลเกณฑ์ต่างๆ ที่จะทำให้สะท้อนให้เห็นภาพสัมฤทธิ์ผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนจะทราบระดับความก้าวหน้าความสำเร็จของตน ครู ผู้สอนจะเข้าใจความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน แต่ละกลุ่มสามารถให้ระดับคะแนนหรือจัดกลุ่มผู้เรียน รวมทั้งประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองได้ ขณะที่พ่อแม่ผู้ปกครองจะได้ทราบระดับความสำเร็จของผู้เรียน (กรมวิชาการ. 2544: 24-25)

การประเมินผลระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้เป็นรายชั้นปี และช่วงชั้น สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้นี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้อย่างรวมทั้งนำผลการประเมินรายช่วงชั้นไปพิจารณาตัดสินการเลื่อนช่วงชั้น กรณีผู้เรียนไม่ผ่านมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่างๆ สถานศึกษาต้องจัดให้มีการเรียนการสอนซ่อมเสริม และจัดให้มีการประเมินผลการเรียนด้วย (กรมวิชาการ. 2544: 25)

การวัดผลและประเมินผลช่วยให้ได้ข้อมูลแก่ผู้บริหาร ในการตัดสินใจดำเนินการได้อย่างเหมาะสม เพราะผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่าง

ถูกต้องและมีประสิทธิภาพในการวัดผลและประเมินผลซึ่งผู้บริหารต้องทราบทั้งในด้านวัตถุประสงค์ หลักการ วิธีการ และต้องจัดทำแผนงานในการจัดเตรียมงานที่ทำให้การดำเนินการเป็นไปโดยราบรื่น เริ่มตั้งแต่การกำหนดหลักเกณฑ์ในการวัดและประเมินผล การส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการ วัดผลและประเมินผล (กรมวิชาการ. 2544: 25)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้ในเรื่องการวัดผลและประเมินผล กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีในการวัดผลประเมินผลอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตาม สภาพจริง อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผล และส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการ พัฒนานักเรียน

4.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถแบ่งสาระ ความรู้ตามที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549: 27) กำหนดไว้ได้ 2 แบบ คือ หลักการและ รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.2.1 หลักการและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

4.2.1.1 ความหมายของหลักสูตร

หลักสูตรมีความสำคัญมากต่อการจัดการศึกษาแบบเป็นระบบ ประเทศที่จะ ประสบผลสำเร็จในด้านการจัดการศึกษาจะต้องมีหลักสูตรเป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมาย ของการศึกษาของประเทศ เกี่ยวกับความหมายของหลักสูตร ได้มีนักศึกษานักวิชาการหลาย ท่านได้ให้ทัศนะไว้แตกต่างกันดังนี้

อมรา เล็กเริงสินธุ์ (2540: 7) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร คือ เอกสารที่บรรจุแผนงานหรือโครงการและเนื้อหากิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมต่างๆ สามารถจะทำให้ผู้เรียนดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

อุทัย บุญประเสริฐ (2540: 7-8) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร เป็นสิ่งที่ผู้เรียนพึงได้รับ และได้เรียนรู้จากการจัดมวลงประสพการณ์และแผนการเรียนการสอนที่จัด ให้แก่ผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อบรรลุผลก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนา มุ่งที่จะฝึกอบรม ผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และพัฒนาความสามารถในการดำรงชีวิต เพื่อให้เป็น ผู้ใหญ่ที่ดีและมีคุณภาพในอนาคต

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 24) กล่าวว่า หลักสูตร คือ มวลงประสพการณ์ หรือกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ด้านการศึกษา การเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ทั้งภายในและภายนอกสังคม ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้หลักสูตรยังมีความหมายเป็น 3 ประการ

1. หลักสูตรเป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎี หลักการและการนำไปใช้ในการจัดการ เรียน การสอนตามที่ยุ่่งหมายไว้

2. หลักสูตรเป็นระบบในการจัดการศึกษา โดยมีปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ กระบวนการ (Process) ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสำเร็จทางการศึกษา

3. หลักสูตรเป็นแผนการจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งประสงค์จะอบรมฝึกฝนผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

สาลี รักสุทธี (2544: 10) กล่าวว่า หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์หรือกิจกรรมที่จัดให้แก่ผู้เรียน ทั้งในและนอกห้องเรียน อันจะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ความคิด เจตคติ และการปฏิบัติในทิศทางที่พึงประสงค์

กรมวิชาการ (2545: 1) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า เป็นแผนหรือแนวทางหรือข้อกำหนดของการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถโดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน

รุจิรี ภูสาระ (2545: 77) กล่าวว่า หลักสูตรมาจากภาษาละตินว่า Recourse แต่เมื่อนำมาใช้การศึกษาหลักสูตร คือ แผนการเรียนประกอบด้วย เป้าหมาย และจุดประสงค์เฉพาะที่จะนำเสนอและจัดการเนื้อหาซึ่งจะรวมถึงแบบของการเรียนการสอนตามจุด ระสงค์ และท้ายที่สุดจะต้องมีการประเมินผลลัพท์ของการเรียน

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2545: 2-3) ได้ให้ความหมายและความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษาว่า เป็นแผนหรือแนวทางหรือจัดการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ โดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน รวมถึงลำดับของมวลประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้สะสม ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ในโรงเรียน ชุมชน สังคม และโลกอย่างมีความสุข ดังนั้น หลักสูตรสถานศึกษา จะประกอบด้วย การเรียนรู้ทั้งมวลประสบการณ์อื่นๆ ที่สถานศึกษาแต่ละแห่งวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป ความหมายของหลักสูตร คือ แผนหรือมวลประสบการณ์ที่จำเป็นและจัดไว้อย่างเป็นระบบสำหรับให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนให้เกิดการพัฒนาไปในแนวทางที่พึงประสงค์

4.2.1.2 ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน วิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งเป็นหลักและหัวใจของการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการศึกษาชาติ สถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับครอบครัวและชุมชน ท้องถิ่น วัด หน่วยงานและสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดผลตามจุดหมายของหลักสูตรสองประการ ซึ่งจุดหมายทั้งสองประการนี้ให้แนวทางที่สำคัญ ซึ่งสถานศึกษาต้องพัฒนาหลักสูตรภายในบริบทและแนวทางนั้นๆ ดังนี้

นิภา เพชรสม (2542: 42) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นเสมือนเบ้าหลอมพลเมืองดีและมีคุณภาพ เนื่องจากผู้เรียนหรือประชาชน คือผลผลิตของการศึกษา ดังนั้นคุณภาพของประชาชนจะดีหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับหลักสูตรว่าต้องการให้ผู้ผ่านการศึกษามีคุณลักษณะอย่างไร หลักสูตรจึงเปรียบเสมือนเบ้าหลอมบุคคล
2. หลักสูตรเป็นโครงการและแนวทางในการจัดการศึกษา เพราะหลักสูตรจะบอกให้ทราบ ว่าการจัดการศึกษามีวัตถุประสงค์อย่างไร และในการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นั้นจะต้องจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์อย่างไร จะจัดการสอนอย่างไร สิ่งเหล่านี้จะทำให้เห็นภาพรวมของการจัดการศึกษาของชาติว่ามุ่งไปในทิศทางใดที่เกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายกับการจัดการศึกษาจะได้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน
3. หลักสูตรเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานของครู เพราะหลักสูตรจะบอกให้ครูรู้ว่าควรพัฒนาผู้เรียนในด้านใดบ้าง จะสอนผู้เรียนด้วยเนื้อหาอะไรและควรจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ใดให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

4. หลักสูตรเป็นมาตรฐานของการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) มาตรฐานประการแรก สถานบันการศึกษาหรือโรงเรียนจะต้องเสนอให้ถึงมาตรฐาน ที่หลักสูตรกำหนดไว้
- 2) มาตรฐานที่สอง หมายความว่า หลักสูตรจะเป็นเกณฑ์มาตรฐานให้ทุกสถานบันการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นด้วยวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน

5. หลักสูตรเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศ เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน ดังนั้นประเทศใดจัดการศึกษาโดยมีหลักสูตรที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ย่อมได้กำลังคนที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การพัฒนาสังคมและประเทศชาติเป็นไปอย่างได้ผลดียิ่งขึ้น

วิชัย ประสิทธิ์วิฑูริ์ (2542: 44) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ที่จัดให้ผู้เรียน โดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นตอน กำหนดไว้ในเอกสารเพื่อเป็นแม่บทในการจัดการเรียนการสอนตามระดับชั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 23-24) ได้จำแนกความสำคัญของหลักสูตรไว้เป็น 3 ด้าน คือ

1. งานด้านหลักสูตรและการสอน ทำให้การศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
2. งานด้านหลักสูตร ทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย
3. หลักสูตรเปรียบเหมือนแบบแปลนการจัดการเรียนการสอน

สิริกร มณีรินทร์ (2545: 3-4) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นส่วนสำคัญของส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่จะพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

กล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักสูตรเป็นมวลความรู้และประสบการณ์ที่มีความสำคัญในการชี้แนะแนวทางหรือเปรียบเสมือนเข็มทิศที่จะนำทางให้ผู้เรียนเดินไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษาที่วางได้เอาไว้

4.2.1.3 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

เบรดี (สุริยา เหมตะศิลาปะ. 2537: 125; อ้างอิงจาก Brady. 1987: 9; citing Curriculum Deveiopment Centre. 1977) ได้กล่าวถึง ความหมายการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ของศูนย์พัฒนาหลักสูตรของออสเตรเลียว่า 1) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ 2) อาจจะเกี่ยวข้องเพียงบางส่วนของสถานศึกษามากกว่าการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 3) เป็นการกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรไปยังสถานศึกษามากกว่าเป็นการตัดขาดการเชื่อมโยงระหว่างส่วนกลางกับสถานศึกษา 4) เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องไม่หยุดนิ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับทั้งครูและนักเรียนและชุมชน 5) เกี่ยวข้องกับความจำเป็นที่มีโครงสร้างสนับสนุนอย่างหลากหลาย และ 6) เป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทครู

กรมวิชาการ (2543: 86-87) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาว่าคือการให้สถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจในการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาของตนได้มากขึ้น ครูทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร ต้องพัฒนาหลักสูตรระดับห้องเรียนของตนและอยู่ภายในกรอบที่ส่วนกลางกำหนด คณะกรรมการสถานศึกษาจะเป็นผู้พิจารณาอนุมัติหลักสูตร โดยที่คณะกรรมการสถานศึกษากำหนดโครงสร้างและจุดหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจวินิจฉัยตัดสินใจสั่งการเรื่องต่างๆ ผู้บริหารมีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงบุคลากรภายในสถานศึกษา ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญ มีหน่วยงานภายนอก เช่น ศูนย์พัฒนาหลักสูตรทำหน้าที่ส่งเสริมการศึกษา สนับสนุนหลักสูตรสถานศึกษา มีหน่วยงานภายนอกตรวจสอบคุณภาพมาตรฐาน

กรมวิชาการ (2544: 28-29) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาว่าคือพันธกิจหรือภาระหน้าที่ที่สถานและชุมชนร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัยโดยกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ เป้าหมาย มาตรฐานการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เพื่อให้ครูทุกคนนำไปออกแบบการเรียนการสอน มรการวางแผนร่วมกันทั้งสถานศึกษา เป็นหลักสูตรที่ครอบคลุมภารงานการจัดการศึกษาทุกด้านของสถานศึกษา

อุมาพร หล่อสมฤดี (2545: 8) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการวางแผน การออกแบบ การนำไปใช้ และการประเมิน การกำหนดการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นสิ่งที่นำไปปฏิบัติจริง เป็นกระบวนการที่ทำให้มีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ครู ได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ สถานศึกษาเป็นผู้ทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลมากกว่าเป็นเจ้าของหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนหรือสถานศึกษาในความหมายต่างๆ ดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ แผนการจัดการเรียนการสอนที่เกิดจากการตัดสินใจร่วมกันระหว่างบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อกำหนดการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ของนักเรียนที่ประกอบด้วย ผลการเรียนรู้รายปี/รายภาค สารการเรียนรู้รายปี/รายภาค การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมและสื่อต่างๆ รวมทั้งการวัดและประเมินผล

4.2.1.4 แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นแนวคิดภายใต้พื้นฐานของการบริหารงานที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งให้สถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงานด้านต่างๆ และยังเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีนักการศึกษาให้แนวคิดดังต่อไปนี้

เซน (ทศพล แก้วพวง. 2547: 10; อ้างอิงจาก Chen. 2000: 3) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาก็คือ สถานศึกษาเป็นที่ที่ดีที่สุดในการออกแบบหลักสูตร เพราะเป็นสถานที่ผู้เรียนและครูมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการกระทำและมีผลต่อสถานศึกษาโดยตรง และมีส่วนร่วมในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการศึกษา เพราะเป็นที่ประจักษ์แล้วว่าการใช้หลักสูตรแกนกลางเป็นสิ่งที่เปราะบาง เพราะไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างของสถานศึกษา นโยบายที่จะให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนจากสั่งการจากหน่วยงานกลางมายังหน่วยปฏิบัติ มาเป็นการจัดทำจากหน่วยปฏิบัติขึ้นไป ซึ่งเป็นความคิดเช่นเดียวกับการให้สถานศึกษาบริหารจัดการเอง และเป็นความคิดที่นำมาจากประเทศต้นตอ ดังนั้น การนำมาใช้จะต้องนำมาปรับให้เหมาะสม ด้วยหวังว่าทุกโรงเรียนจะเป็นแกนในการปฏิรูปการศึกษา ครูทุกคนเป็นนักออกแบบหลักสูตร และทุกห้องเรียนเป็นห้องปฏิบัติการเกี่ยวกับหลักสูตรใหม่ๆ มีแนวคิดอยู่ 4 แนวคิด ภายใต้การปฏิรูปหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

1. เป็นการกระจายอำนาจในการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรขึ้นใหม่
2. ให้อำนาจในการกำหนดทรัพยากรต่างๆ เพิ่มแรงจูงใจสำหรับผู้บริหารและครูในการลงมือปฏิบัติ
3. ปรับกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร เพิ่มความมั่นใจในการแบ่งความรับผิดชอบและความเป็นเจ้าของในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร
4. เข้าถึงความเป็นมืออาชีพ ครูมีอำนาจในตน ที่เป็นมืออาชีพ

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เนื่องจากรูปแบบหลักสูตรเปรียบเสมือนพิมพ์เขียว (Blue print) ที่ใช้เป็นแนวทางดำเนินการจัดการศึกษา ดังนั้นรูปแบบต่างๆ ในการพัฒนาหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร นักวิชาการจึงมีความสำคัญเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัยครั้งนี้ รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่สำคัญมีดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์ (Ralph W. Tyler)

ไทเลอร์ได้นำเสนอแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ซึ่งก็คือหลักการและเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตรว่าในการพัฒนาหลักสูตรการสอนต้องตอบคำถามพื้นฐานที่สำคัญ 4 ประการ คือ (ทศพล แก้วพวง. 2547: 12-19; อ้างอิงจาก Tyler. 1949: 3)

1. จุดมุ่งหมายทางการศึกษา (Education purposes) อะไรบ้างที่โรงเรียนต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้
2. ประสบการณ์ทางการศึกษา (Education experiences) อะไรบ้างที่โรงเรียนต้องจัดให้เพื่อช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไรจึงจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ
4. ประเมินประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างไรจึงจะทราบว่าผู้เรียนได้บรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษา

2. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของทาบ่า (Taba)

แนวคิดของทาบ่าในการพัฒนาหลักสูตรใช้วิธีแบบรากหญ้า (Grass-roots approach) มีความเชื่อว่าหลักสูตรควรรับการออกแบบโดยครูผู้สอนมากกว่าที่จะพัฒนาจากองค์กรที่อยู่ระดับสูงขึ้นไปประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ (ทศพล แก้วพวง. 2547: 12-19; อ้างอิงจาก Taba. 1949: 13)

1. วิเคราะห์ความต้องการ (Diagnosis of needs) ใช้วิธีสำรวจสภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียนและสังคม
2. กำหนดจุดมุ่งหมาย (Formulation of objectives) ด้วยข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการ
3. คัดเลือกเนื้อหาสาระ (Selection of content) เมื่อกำหนดจุดหมายแล้วก็ต้องเลือกเนื้อหา สาระ ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และต้องคำนึงถึงพัฒนาการของผู้เรียนด้วย
4. การจัดรวบรวมเนื้อหาสาระ (Organization of content) เนื้อหาสาระที่รวบรวมต้องคำนึงถึงความยากง่ายและความต่อเนื่อง รวมทั้งจัดให้เหมาะสมกับพัฒนาการและความสนใจของผู้เรียน
5. การคัดเลือกประสบการณ์เรียนรู้ (Selection of content) การคัดเลือกประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชา
6. การจัดรวบรวมประสบการณ์เรียนรู้ (Organization of learning experiences) การจัดประสบการณ์เรียนรู้ควรคำนึงถึงความต่อเนื่องของเนื้อหาสาระ
7. กำหนดวิธีวัดและประเมินผล (Determine of what to evaluate and the ways and means of doing it) มีการประเมินรวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินด้วย

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (25548: 35-37) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่สอง (พ.ศ. 2549-2553) เกี่ยวกับการหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นมีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ไว้ในมาตรฐานที่ 13 ว่าสถานศึกษาต้องมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นมีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ที่ผู้บริหารต้องดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรโดยมีตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ตัวบ่งชี้

1. สถานศึกษามีหลักสูตรและเนื้อหาสาระการเรียนรู้ระดับสากล ระดับชาติ และระดับท้องถิ่น เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

เกณฑ์การพิจารณา

1. สถานศึกษามีสาระการเรียนรู้ที่บูรณาการการเรียนรู้ ระดับสากล ระดับชาติ และระดับท้องถิ่นอย่างเหมาะสม
2. สถานศึกษามีสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมระดับท้องถิ่นที่เป็นมาตรฐาน สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ครอบคลุมกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม
3. สถานศึกษามีการนำสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับท้องถิ่นไปใช้อย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างถูกต้อง
4. สถานศึกษามีการประเมินผลการใช้หลักสูตรโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
5. สถานศึกษามีการปรับปรุงสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับท้องถิ่นให้ทันสมัย และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้

2. สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียน

เกณฑ์การพิจารณา

1. สถานศึกษามีสื่อธรรมชาติ (พืช สัตว์ สิ่งของ และอื่นๆ) ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้
2. สถานศึกษามีสื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้
3. สถานศึกษามีสื่อภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้

สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร คือ การสำรวจสภาพปัญหา และความต้องการผู้เรียน และสังคม เนื้อหาสาระ ของหลักสูตรสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และพัฒนาการของผู้เรียนต้องคำนึงถึง ความง่ายและความต่อเนื่อง รวมทั้งจัดให้เหมาะสมกับพัฒนาการและความสนใจของผู้เรียน จัดประสบการณ์ เรียนรู้อย่าง มีการประเมินผลและใช้เครื่องมือในการประเมินด้วย

4.2.2 การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของหลักสูตรท้องถิ่นไว้หลายท่านดังต่อไปนี้
 รัตน์ บัณฑิต (2536: 160) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรท้องถิ่น หมายถึง หลักสูตรสถานศึกษาที่สร้างขึ้นตามสภาพปัญหาและความต้องการท้องถิ่น เป็นหลักสูตรที่ใกล้ชิดผู้เรียน และเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน ตอบสนองสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนได้มากที่สุด โดยโรงเรียนจัดทำเอกสารหลักสูตรเพื่อนำไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียนในท้องถิ่นนั้นๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2542: 25) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นว่า การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น หมายถึง กระทรวงศึกษาธิการเปิดโอกาสให้หน่วยงานต่างๆ ในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน อำเภอ จังหวัด เขตการศึกษา กรมเจ้าสังกัด หน่วยงานระดับกรมที่เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรตามข้อกำหนดในโครงสร้างของหลักสูตร ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้เรื่องราวในท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมในท้องถิ่น ตลอดจนสามารถพัฒนาชีวิต พัฒนาอาชีพ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของตนเอง ครอบครัว และท้องถิ่นของตนเองได้

นิคม ชมภูหลวง (2542: 13) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น หมายถึง การที่ท้องถิ่นสามารถปรับปรุง ขยาย หรือเพิ่มรายละเอียด เนื้อหาสาระ แผนการสอน สื่อการเรียนการสอน กิจกรรมให้เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะของท้องถิ่น โดยยึดหลักสูตรแกนกลางหรือหลักสูตรแม่บท ที่ไม่ขัดต่อเจตนารมณ์ และจุดหมายของหลักสูตรแกนกลาง เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพจริง และความต้องการของท้องถิ่น หลักสูตรท้องถิ่นจึงเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรแม่บท

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวช (2542: 16) ได้ให้เหตุผลของการพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรระดับชาติ เปิดกว้างให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปรับหรือพัฒนาให้เหมาะสมกับการพัฒนาท้องถิ่น
2. ประสบการณ์ในหลักสูตรระดับชาติ บางอย่างมีความจำเป็นมากกว่าหรือน้อยกว่าในระดับท้องถิ่น
3. ประสบการณ์ที่จำเป็นบางอย่างของท้องถิ่นไม่มีหลักสูตรระดับชาติ
4. ประสบการณ์บางอย่างเป็นความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งมีข้อมูลในเชิงวิชาการ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า หลักสูตรท้องถิ่น หมายถึง หลักสูตรสถานศึกษาที่สร้างขึ้นตามสภาพปัญหาและความต้องการท้องถิ่น เป็นหลักสูตรที่ใกล้ชิดผู้เรียน และเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน ตอบสนองสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนได้มากที่สุด โดยโรงเรียนจัดทำเอกสารหลักสูตรเพื่อนำไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียนในท้องถิ่นนั้นๆ

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นมีดังนี้

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539: 109-110) กล่าวว่า หลักสูตรแกนกลางหรือหลักสูตรแม่บท เป็นหลักสูตรที่กำหนดไว้อย่างกว้างๆ ที่ไม่สามารถประมวลรายละเอียดเกี่ยวกับสาระความรู้ตามสภาพแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น โดยเฉพาะผลกระทบที่เกิดขึ้นกับภูมิสำเนาท้องถิ่นของตน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปพัฒนาคนรอบครัว และท้องถิ่น ให้มีความรักความผูกพัน ตลอดจนดำเนินชีวิตอยู่ในท้องถิ่นของตนอย่างมีความสุข หลักสูตรแม่บทหรือหลักสูตรแกนกลาง ไม่สามารถนำทรัพยากรท้องถิ่นสามารถบูรณาการโดยการนำทรัพยากรท้องถิ่น หรือภูมิปัญญาชาวบ้าน ทั้งหลายมาใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งมีผลทำให้ผู้เรียนได้รู้จักท้องถิ่นของตน เกิดความรักและความผูกพันกับท้องถิ่นของตน และสามารถใช้ทรัพยากรท้องถิ่นในการประกอบอาชีพได้

จากความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีความสำคัญและมีจำเป็น เนื่องจากหลักสูตรแกนกลางเป็นหลักสูตรที่ใช้กันทั่วประเทศ ไม่สัมพันธ์กับชีวิตจริง เพราะแต่ละท้องถิ่นมีสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมต่างกัน หลักสูตรแกนกลางไม่สามารถตอบสนองท้องถิ่นได้ จึงต้องมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้สอดคล้องกับท้องถิ่นและตามความต้องการของผู้เรียน

บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น

วิจิตร ลิสี (2542: 30) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโดยพิจารณาจากหลักการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ดังนี้

1. ผู้ริเริ่ม หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบ
2. ผู้กระตุ้น หมายถึง เป็นผู้กระตุ้นเสริมให้ครูอาจารย์และบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแก่สถานศึกษา
3. ดูแลสั่งการ หมายถึง เป็นผู้ควบคุมดูแลสั่งการให้ครูอาจารย์และบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษาปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับจากผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป
4. ผู้ปฏิบัติ หมายถึง เป็นผู้ปฏิบัติงานนโยบายที่ได้รับมาจากผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป
5. ผู้เชื่อมโยง หมายถึง เป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับอาจารย์และบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษาให้ดำเนินไปด้วยดี และบรรลุตามจุดมุ่งหมาย
6. ผู้ประสานงาน หมายถึง เป็นผู้ประสานงานในหน่วยงานต่างๆ ของสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดีและบรรลุเป้าหมาย

7. ผู้ชักจูงหรือยับยั้ง หมายถึง เป็นผู้ชักจูงหรือนำในการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาให้เกิดการพัฒนาและในขณะเดียวกันก็เป็นขัดขวาง ยับยั้งการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่เห็นว่า ไม่ใช้การเปลี่ยนแปลงในการพัฒนา

8. ผู้แก้ต่าง หมายถึง เป็นผู้ปกครองครูอาจารย์และบุคลากรอื่นๆ ใน สถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบให้ได้รับความเป็นธรรม

9. ผู้รับฟัง หมายถึง เป็นผู้รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ ในสถานศึกษา

10. ผู้วางเฉย หมายถึง การทำตนเป็นกลางและวางเฉยในบางครั้งเมื่อ เห็นว่าการกระทำตัวคนกลางหรือวางเฉยก่อให้เกิดผลดีมากกว่าผลเสีย

ไพโรฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (วิจิตร ลิสี. 2542: 31; อ้างอิงจาก ไพโรฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. 2539: 142-144) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารไว้ดังนี้ ในฐานะผู้บริหาร ผู้วางแผน ผู้กำหนด นโยบายเป็นตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก ผู้คอยควบคุมความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม ผู้ให้ คุณและโทษแก่บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นคนกลางหรือผู้ตัดสิน เป็นบุคคลตัวอย่าง บุคคลที่มีความประพฤติดีหรือปฏิบัติงานดี เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม เป็นตัวแทนรับผิดชอบ เป็นผู้ที่มีอุดมคติ เป็นบิดาและเป็นผู้รับผิดชอบ

จำเริญ คำหวาน (2544: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินการพัฒนา หลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัญหาการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2. แนวทางการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะการ พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ดังนี้

2.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของท้องถิ่น ควรสำรวจสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ทรัพยากรในท้องถิ่น และแหล่งวิทยาการต่างๆ ในชุมชนโดย การสอบถาม สังเกต สัมภาษณ์ จากนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำหมู่บ้าน

2.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ควรวิเคราะห์หลักสูตรแม่บทก่อนแล้ว จึงกำหนดหลักสูตรท้องถิ่นขึ้นมา เพื่อปรับให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นของตน

2.3 การจัดโครงสร้างและรูปแบบของหลักสูตร ควรสอดคล้องกับความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน

2.4 การจัดเนื้อหาวิชาในรายวิชาของหลักสูตร ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ พัฒนาการเรียนรู้ ตามวุฒิภาวะ และประสบการณ์เดิมของผู้เรียนในแต่ละระดับ

2.5 การนำหลักสูตรไปใช้ ควรเตรียมบุคลากร โดยจัดให้ความรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การไปศึกษาดูงาน หรือการประชุมวิชาการ

2.6 การประเมินหลักสูตร ควรมีการสรุปการประเมิน และประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบทุกครั้ง เพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินงานครั้งต่อไป

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น คือ ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ กระตุ้น ให้ในครูสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแก่สถานศึกษา

สรุป การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น หมายถึง หลักสูตรที่สถานศึกษาที่สร้างขึ้นตามสภาพปัญหาและความต้องการท้องถิ่น เป็นหลักสูตรที่ใกล้ชิดผู้เรียน และเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน ตอบสนองสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนได้มากที่สุด โดยโรงเรียนจัดทำเอกสารหลักสูตรเพื่อนำไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4.3 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถแบ่งสาระความรู้ตามที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549: 27) กำหนดไว้ได้ 3 แบบ คือ หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา และการวางแผนและการประเมินผลการนิเทศการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.3.1 หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ

การจัดการศึกษาจะให้บรรลุวัตถุประสงค์ จะต้องมิใช่ปฏิบัติหน้าที่ที่ให้คำแนะนำ ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนแก่ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา กิจกรรมที่ทำเรียกว่า การนิเทศการศึกษา

ความหมายของการนิเทศการศึกษา

ความหมายของการนิเทศการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปตามวิวัฒนาการของการศึกษา แต่เดิมเป็นไปเพื่อตรวจสอบ ควบคุม กำกับให้เป็นไปตามที่ผู้นิเทศแนะนำ ไวส์ และโลเวลล์ (เอื้ออารี ท้วมเสม. 2549: 8-9; อ้างอิงจาก Wiles; & Lovell. 1975: 6) ได้กล่าวว่า ในปี ค.ศ. 1920 การนิเทศนั้นมีการรอบอยู่กับการสั่งการบอกกล่าว และตรวจสอบเพื่อที่จะได้ทราบ ผู้รับการนิเทศได้ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ จนกระทั่งปี ค.ศ. 1957 เป็นปีที่รัสเซียส่งดาวเทียม Sputnik ขึ้นโคจรรอบโลกเป็นผลสำเร็จทำให้รัฐบาลอเมริกา หันมาให้ความสนใจกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศมีการปรับปรุงหลักสูตรเด่นชัด ศึกษานิเทศก์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงมีการปรับบทบาทครั้งยิ่งใหญ่ นิยามของการนิเทศการศึกษาจึงถูกเปลี่ยนแปลงมาเป็นลำดับ

ได้มีผู้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้อย่างกว้างๆ เหมาะสมกับแนวคิดและปรัชญาการศึกษาของแท้ เช่น อเนก ส่งแสง (2540: 2) กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นแนวคิดเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การให้บริการเสริมวิชาการ การจัดครูเข้าสอน การสื่อการสอน การประเมิน ตลอดจนจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

กมล ภูประเสริฐ (2540: 15) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา คือ การทำความเข้าใจในการกิจที่พึงปฏิบัติเพื่อการปฏิรูปการศึกษา

ปราการ เจริญสุรสกล (2540: 20) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลและปัญญาในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าจะปฏิบัติได้ถูกต้อง ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุด

อเนก ส่งแสง (2540: 3) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็น บริการทางการศึกษาด้านต่าง ทั้งในเรื่องแนวความคิด กิจกรรม กระบวนการ เนื้อหาสาระทั้งการ บริการและ ธุรการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมกันจัดทำขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนา คุณภาพและประสิทธิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถพัฒนา ปรับปรุง กระบวนการ เรียนการสอนให้ดีขึ้น เพื่อส่งผลไปสู่การเรียนรู้ที่ดีของผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541ก: 6) ให้ความหมาย ของการนิเทศการศึกษา หมายถึง ความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ในการช่วยเหลือ ปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้แก่นักเรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

สเปียร์ (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2542: 1; อ้างอิงจาก Spesrs) กล่าวว่า การ นิเทศ การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยการ ทำงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2541: 2) ให้ความหมายของการนิเทศว่า คือ กระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริม ให้เกิดการปรับปรุงการสอน เพื่อพัฒนานักเรียนให้เต็มศักยภาพ

อริศรา มีชัย (2542: 9) ให้ความหมายการนิเทศว่า กระบวนการทำงานของผู้มี หน้าที่นิเทศในการที่จะช่วยเหลือและบุคลากรทางการศึกษาในการปรับปรุงการสอน โดยมี ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2543: 54-60) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ว่า คือการให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนะนำ และให้ความช่วยเหลือต่อกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อ ปรับปรุงให้ได้ผลตามเกณฑ์ที่วางไว้

จากคำจำกัดความดังกล่าวข้างต้น ที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้นั้น พอสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การบวนการพัฒนา ปรับปรุง คุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องโดยการทำงานร่วมกันของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในทุกๆ ด้านและ บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้ (สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2533ข: 4)

1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
 2. เพื่อแก้ปัญหา ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร ผู้สอน และบุคลากรของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในการดำเนินงานจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร ให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
 3. เพื่อพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี รูปแบบการสอนและการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
 4. เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ อันจำเป็นในการพัฒนาการเรียนการสอน และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานดังกล่าวได้ รวมทั้งให้มีขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานตามบทบาท หน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
 5. เพื่อให้คำปรึกษาและประสานงานทางวิชาการแก่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด หรือสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนงานองค์การระหว่างประเทศ
 6. เพื่อประสานงานและให้ความร่วมมือกับสำนักงานศึกษาธิการเขต สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ดำเนินโครงการและงานพัฒนาต่างๆ ที่กระทรวงและกรมมอบหมายไปยังเขตการศึกษา จังหวัดและอำเภอ
- กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ให้ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาสำหรับโรงเรียนในสังกัดไว้ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 213)
1. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาและจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
 2. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษา มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาชาติ
 3. เพื่อส่งเสริมการพัฒนา การวัดและประเมินผลการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้มีคุณภาพ
 4. เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารจัดการศึกษา

5. เพื่อส่งเสริม การศึกษาวิจัย และพัฒนาให้เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542: 90) กล่าวว่ากรณีเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการ ต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนาคน การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ครูและบุคลากรเหล่านั้นได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น
2. เพื่อพัฒนางาน การนิเทศการศึกษาได้มีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่นักเรียน ซึ่งเป็นผลผลิตจากการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเหตุนี้การนิเทศที่จัดขึ้นจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนางานซึ่งได้แก่ การสอนนั่นเอง
3. เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ การสร้างประสานสัมพันธ์นั้นเป็นผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกันรับผิดชอบร่วมกัน ผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำผู้ตาม ซึ่งไม่ใช่เป็นการทำภายใต้การถูกบีบบังคับและคอยตรวจตราหรือคอยจับผิด
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ การสร้างขวัญและกำลังใจนั้นถือว่าเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการนิเทศ ทั้งนี้เพราะขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงาน หากการนิเทศไม่ได้ทำการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว การนิเทศก็ย่อมจะประสบผลสำเร็จได้ยาก

จะเห็นได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษานั้น เป้าหมายหลักอยู่ที่การพัฒนาครูกระตุ้นให้ครูใช้วิธีสอนแนวใหม่ ส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านอาชีพ มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ให้ได้ประสบการณ์เกี่ยวกับการสอนเพิ่มขึ้น เพื่อปรับปรุงการสอนของตนรวมทั้งเพื่อเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น กล่าวโดยสรุปคือ มุ่งพัฒนาคนและพัฒนางานนั่นเอง

หลักการนิเทศการศึกษา

การที่จะดำเนินการนิเทศให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จำเป็นต้องมีหลักในการปฏิบัติเพื่อให้การศึกษาดำเนินไปด้วยดีและประสบผลสำเร็จ นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

ซารี มณีสรี (2542: 27-28) กล่าวถึงหลักการพื้นฐานในการนิเทศการศึกษาดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยกระตุ้นเตือน เพื่อให้ครูได้ทราบหลักวิธีการสอนทั่วไป อาจกระทำได้โดย
 - 1.1 จัดให้มีการฝึกอบรมด้านวิชาชีพ เพื่อให้ครูได้ทราบหลักวิธีสอนทั่วไป
 - 1.2 พัฒนาหลักวิชาความรู้ ใช้เทคนิควิธีสอนให้มีประสิทธิภาพ

1.3 มีความเชื่อมั่นในการสอนมีประสบการณ์ในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการสอน

1.4 พัฒนาทัศนคติในการทำงานให้อยู่ในเกณฑ์ดี

1.5 ปรับปรุงแบบประมวลการเรียนรู้การสอน โครงการสอน จัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรอันเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างประสบการณ์แก่ผู้เรียน

1.6 จัดทำวัสดุการสอนชนิดต่างๆ ที่หาได้ในโรงเรียนและในท้องถิ่น

1.7 เข้าใจเทคนิคการประเมินผล ช่วยให้มีประสบการณ์ในการเตรียมเครื่องมือประเมินผลชนิดต่างๆ สรุปผลการวัดผล

2. การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานประชาธิปไตย

3. การนิเทศเป็นการสร้างบรรยากาศให้ครูได้เกิดความคิดสร้างสรรค์ หาวิธีการใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน

4. การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกันการนิเทศเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรและการวางแผนพัฒนาหลักสูตร

5. การนิเทศเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ งานนิเทศเป็นงานที่จะต้องร่วมมือ

6. การนิเทศมุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญและ งานนิเทศควรเสริมขวัญกำลังใจของครูให้สูงขึ้น มีการยกย่องชมเชย

7. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะโรงเรียนจัดการศึกษาสอดคล้องกับชุมชน การนิเทศช่วยให้การวางแผนสอดคล้องกับความต้องการและปัญหาในชุมชน ช่วยให้ครูได้พัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพชุมชน และส่งเสริมให้ครูได้ใช้ประโยชน์จากแหล่งทรัพยากรในชุมชน ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542: 10-11) ได้เสนอหลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ลักษณะกระบวนการมีความหมายครอบคลุมถึงการทำงานเป็นทีม ขั้นตอน (Steps) มีความต่อเนื่อง (Continuity) ไม่หยุดนิ่ง (Dynamic) และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Interaction) ในหมู่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งลักษณะดังกล่าวล้วนเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ของการนิเทศที่ดีทั้งสิ้น

2. การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียนโดยผ่านตัวกลางสำคัญ คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษา

3. การนิเทศการศึกษานับบรรยากาศในการประชาธิปไตย

เอื้ออารี ท้วมเสม (2549: 19-20) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษาจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องตามหลักวิชาการ ใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ส่งเสริมบรรยากาศประชาธิปไตย การสร้างสรรค์ มีวัตถุประสงค์และแผนงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ เกิดประโยชน์ต่อชุมชน มีการประเมินผล ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในที่สุด

เซอร์จิโอวานนีและสตาร์ราท (Sergiovanni; & Starratt. 1988: 29-30) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาว่า

1. การนิเทศการศึกษาต้องคำนึงถึงการปรับปรุงการเรียนการสอนและการดำเนินการศึกษาโดยทั่วไปรวมทั้งการจัดให้มีความสะดวกสบายทางวัตถุต่างๆ
2. การนิเทศการศึกษาและการบริหารมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด
3. การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของปรัชญา วิทยาศาสตร์ และความเป็นประชาธิปไตย
4. การนิเทศการศึกษาที่ดีเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ได้ อาจใช้วิธีการทางการศึกษาปรับปรุงและประเมินผลผลิต
5. การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระเบียบ มีการประสานความร่วมมือและให้มีกิจกรรมต่อเนื่องกัน
6. การนิเทศที่ดีต้องเป็นวิชาชีพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2541: 10) ได้ให้หลักการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนไว้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการกระตุ้นช่วยเหลือครูให้เกิดการพัฒนาด้านวิชาการ
2. การนิเทศต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานประชาธิปไตย
3. การนิเทศเป็นการสร้างสรรค์ เพื่อก่อให้เกิดกิจกรรมการนิเทศ
4. การนิเทศเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์
5. การนิเทศเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ
6. การนิเทศเป็นการดำเนินการให้โรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์กัน
7. การนิเทศการศึกษาเป็นการดำเนินการให้เกิดการพัฒนาหลักสูตร

จากแนวคิดหลายๆ ทศนะดังกล่าว สรุปได้ว่า หลักการนิเทศการศึกษานั้นจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการช่วยเหลือเกื้อกูลครูให้สามารถช่วยเหลือตนเองเกิดความมั่นใจในตนเองสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ โดยใช้กระบวนการกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

4.3.2 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหาร โรงเรียนมีอาจจะเลยได้ เพราะเป็นหน้าที่โดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจเทคนิคและวิธีการนิเทศเป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนต้องรับบทบาทหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน เพื่อประสานการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541: 59)

กิติมา ปรีดีลภ (2532: 307) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทต่อการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการนิเทศภายในอย่างจริงจังและจริงใจ

2. ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีของครูทุกโอกาส ให้คำแนะนำชี้แหล่งวิชาการให้แก่ครู

3. บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศในทุกๆ ด้าน
4. ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศ
5. สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศ

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2536: 17-21) กล่าวถึงหลักการและความคิดที่สำคัญของการบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน มีพื้นฐานจากปรัชญา ดังต่อไปนี้

1. การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียนต้องเป็นประชาธิปไตย หมายถึง ผู้บริหารและผู้นิเทศภายในโรงเรียนเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย คำนึงความสามารถและศักยภาพของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ไม่หยุดชะงักการทำงานและความคิดสร้างสรรค์ของครูอาจารย์ ควรสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาได้พัฒนายิ่งขึ้นโดยส่วนร่วม

2. การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียนต้องอาศัยพฤติกรรมหรือนิสัยการร่วมมือประสาน หมายถึง การประสานความคิดโดยกระบวนการกลุ่ม ร่วมมือหาทางแก้ไขปัญหา ร่วมปรึกษาหรือวางแผนการเรียนการสอนร่วมกัน

3. การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องเป็นวิทยาศาสตร์ หมายถึง การแก้ปัญหาโดยอาศัยเหตุผลความจริง การศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงมีระบบข้อมูลที่ใช้อ้างอิงได้

4. การบริหารงานและการนิเทศภายในโรงเรียน ต้องอาศัยหลักการทางปรัชญาการศึกษา หมายถึง การยึดแนวคิด ทฤษฎี เป็นหลักในการดำเนินงาน

5. การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียนต้องสร้างสรรค์ หมายถึง การส่งเสริมให้มีความคิด รู้จักคิดสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ นำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษา และมีประสิทธิผล มีการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ และอำนวยความสะดวกเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

6. การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียนต้องอาศัยหลักการประเมินผล เพื่อให้ทราบผลที่ชัดเจน หมายถึง การประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนควรร่วมมือกับครูอาจารย์ผู้สอนกำหนดไว้

7. ความรับผิดชอบและการควบคุมของการบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียนต้องควบคู่ไปกับระบบ หมายถึง การมอบหมายความรับผิดชอบแก่บุคลากรในโรงเรียนให้เป็นระบบเพื่อควบคุมดูแลให้ความช่วยเหลือแก่ครูอาจารย์

8. การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน ต้องยึดความเจริญเติบโตและพัฒนาการของนักเรียนเป็นศูนย์กลาง จุดหมายที่สำคัญของการบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน คือ เพิ่มอำนวยความสะดวกและจัดสภาพแวดล้อมทางด้านความเจริญเติบโต และพัฒนาการของนักเรียน

9. การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน ต้องมีความยืดหยุ่น กิจกรรมในการบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน มีความยืดหยุ่นพอที่จะปรับให้สอดคล้องกับความต้องการด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539:6) ได้กล่าวว่า ในการพัฒนาระบบนิเทศให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาท ดังนี้ คือ

1. ศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียน
2. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียนให้แก่คณะครูในโรงเรียนและการพัฒนาตนเอง
3. จัดหรือดำเนินการให้มีการจัดระบบนิเทศของโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการ
4. ให้ความรู้ให้คำแนะนำ แก่บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศในโรงเรียน
5. ร่วมกับคณะครูดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียน
6. ติดตามประเมินผลการดำเนินการร่วมกับคณะครูในโรงเรียน และให้ข้อมูลป้อนกลับแก่คณะครูในโรงเรียนให้เห็นความก้าวหน้าของตนเอง
7. เผยแพร่ความสำเร็จของคณะครูในโรงเรียน ให้การเสริมแรงให้การยกย่อง เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กรมวิชาการ (2544: 12) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในไว้ ดังนี้

1. ตระหนักและเห็นความสำคัญว่าจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลง
2. บริหารและจัดการแบบมีส่วนร่วม
3. สร้างขวัญและกำลังใจ
4. สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองและหน่วยงานอื่น
5. สนับสนุนด้านงบประมาณ ยานพาหนะ และอำนวยความสะดวกทุกด้าน
6. สร้างเครือข่ายกับโรงเรียนและสถานบันผลิตครูเพื่อการพัฒนาโรงเรียน
7. ประสานงานกับหน่วยศึกษานิเทศก์ และสถาบันผลิตครูในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันวางแผนในการพัฒนาบุคลากร และโรงเรียน

อเนลโล (Anello. 1996: 2941-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมและทัศนคติของครูและครูใหญ่ที่มีต่อประสิทธิภาพของการนิเทศ จุดมุ่งหมายในการวิจัยเรื่องนี้เพื่อต้องการศึกษาพฤติกรรมและเจตคติของครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในสปริงฟิลด์ รัฐแมสซาชูเซตส์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่าคุณเองสามารถทำการนิเทศภายในโรงเรียนของตนเองเป็น อย่างดี ส่วนครูก็ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังมากขึ้นในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยครูก็รู้สึกพอใจในการนิเทศภายในที่ครูได้รับด้วย

ปรีธดา พัฒนาขจร (2533: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้บริหารและครูในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสตูล พบว่า ครูมีความต้องการกิจกรรมการนิเทศในระดับมากทุกกิจกรรม ยกเว้นกิจกรรมการสังเกตการสอนในชั้นเรียน

ภาณุวัฒน์ จุลโสตน (2538: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการนิเทศภายใน โดยการสังเกตการสอนในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง พบว่า ระดับการนิเทศภายใน โดยการสังเกตการสอนในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (25548: 35-37) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่สอง (พ.ศ. 2549-2553) เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ไว้ในมาตรฐานที่ 12 ว่าสถานศึกษาต้องมีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่ผู้บริหารต้องดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษามีตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1. สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เกณฑ์การพิจารณา

2. สถานศึกษามีระบบการนิเทศการเรียนการสอนและนำผลไปปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ

ดังนั้น การนิเทศภายในจึงหมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอน ร่วมกันศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของโรงเรียน จัดกิจกรรมการนิเทศหลายรูปแบบ เลือกวิธีที่เหมาะสมตามขั้นตอนและกระบวนการมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องแก้ไขสิ่งที่บกพร่องในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการดำเนินการให้มีการนิเทศภายในทุกภาคเรียน โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ชัดเจน กำกับ ติดตามผลการนิเทศ นำผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การนิเทศเป็นขั้นตอนปฏิบัติการทั้งด้านกระบวนการบริหารการนิเทศ และกระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องจัดให้มีการนิเทศอย่างต่อเนื่องภายในทุกภาคเรียน โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ชัดเจน กำกับ ติดตามผลการนิเทศ นำผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในโรงเรียน มีความสำคัญมาก บุคลากรทุกคนในโรงเรียนต้องปฏิบัติงานประสานกันอย่างเป็นระบบ สม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้มีระบบการนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นระบบ และต่อเนื่องทุกภาคเรียน ผลักดันส่งเสริมให้กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน อันเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด เพราะการจัดการเรียนการสอนจะก้าวหน้าหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน

4.3.3 กลยุทธ์การนิเทศ

การวางแผนการนิเทศและการประเมินผลการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารจะต้องวางแผนการและการประเมินผลการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม กระทรวงศึกษาธิการได้เสนอหลักการวางแผนและการประเมินผลการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2541: 21-23)

การวางแผนการนิเทศ

การวางแผนการการนิเทศ หมายถึง ขั้นตอนเตรียมการก่อนนิเทศ ควรดำเนินการ ดังนี้

1. สืบรวจสภาพปัญหาหรือความต้องการพัฒนา โดยสำรวจสภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอน หรือปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่ไม่เหมาะสม และความต้องการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายทั้งผู้บริหารและครู พร้อมทั้งสรุปปัญหาและความต้องการพัฒนา จากแบบสำรวจที่จัดขึ้น จัดลำดับความสำคัญของสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาตามความจำเป็นก่อนหลัง เพื่อดำเนินการขั้นต่อไป

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อแก้สภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอน หรือพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนที่ไม่พึงประสงค์หรือกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อสนองต่อความต้องการ การพัฒนาของผู้บริหาร

3. กำหนดวิธีปฏิบัติงานนิเทศ เป็นขั้นตอนระดมสมองจากกลุ่มนิเทศภายในโรงเรียน โดยกำหนดกิจกรรมนิเทศหรือเทคนิคการนิเทศเพื่อสนองต่อวัตถุประสงค์ของการนิเทศ เช่น กิจกรรมการนิเทศ โดยการสาธิตการสอน การศึกษาดูงาน การนิเทศโดยสังเกตการณ์สอน เป็นต้น

กิตติมา ปรีดีดิกล (2532: 312-322) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลงาน หมายถึง การตีค่าผลงานซึ่งดำเนินการไปแล้ว ว่าบังเกิดผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพียงใด การประเมินผลเป็นกระบวนการภายหลังการวัดผล ซึ่งมักออกมาในรูปของปริมาณและจำนวนมากน้อยของการวัด และนำผลการวัดมาตีค่าว่าได้ผลดีเพียงใด เป็นที่พอใจหรือไม่ ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงการประเมินผลก็มักกล่าวถึงเทคนิควิธีการวัดควบคู่กันไปด้วย

สรุปได้ว่าการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ หรือพัฒนาผู้รับการนิเทศให้เป็นไปตามต้องการ หากบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายแล้ว ก็ถือว่าการนิเทศประสบผลสำเร็จแล้ว ครั้งต้องเริ่มนิเทศในสิ่งใหม่หรือตั้งเป้าหมายใหม่ก็ต้องดำเนินการตั้งแต่เริ่มแรกอีก นั่นคือ วางแผนการทำงานให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำหลังจากนั้นจึงลงมือปฏิบัติงานโดยมีการนิเทศควบคู่กันไปด้วย ขณะเดียวกันผู้บริหารก็ต้องสร้างขวัญและกำลังใจระหว่างการทำงานและหลังการทำงานผ่านไปแล้วและในขั้นสุดท้ายก็ทำการประเมินผลทำในลักษณะเช่นนี้จนกระทั่งบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ หากบรรลุผลแล้วต้องการจะหยุดก็ถือว่าการนิเทศสิ้นสุดลงแล้ว

การประเมินผลการนิเทศ

ขั้นประเมินผลเป็นขั้นตอนที่กลุ่มนิเทศจะต้องเตรียมการก่อนการนิเทศว่า จะใช้วิธีประเมินผลแบบใดให้เหมาะสมกับกิจกรรมนิเทศนั้นๆ และทำการประเมินผลเมื่อเสร็จการนิเทศ ถ้าผลการนิเทศสนองหรือบรรลุต่อวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก็นับได้ว่าวิธีการนิเทศบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่ถ้าการนิเทศไม่สนองต่อวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ กลุ่มนิเทศจะต้องระดมสมองแสวงหาวิธีที่จะคาดว่าจะสนองต่อวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการวางแผนและการวางโครงการนิเทศ การศึกษา จุดประสงค์ของการประเมินผลก็เพื่อต้องการทราบว่าผลงานที่ปฏิบัติไปตามแผนหรือโครงการนั้นได้รับผลดีเพียงใด ตรงตามเป้าหมายที่ต้องไว้หรือไม่

การดำเนินงานที่ดีย่อมมีการประเมินผลและติดตามผลอยู่เสมอ งานนิเทศการศึกษา ก็เช่นเดียวกันการประเมินผลช่วยให้ผู้นิเทศได้ทราบในสิ่งต่อไปนี้

1. ผลงานที่ดำเนินไปเป็นระยะๆ นั้นได้ผลดีหรือไม่ มีปัญหาและข้อควรแก้ไขอย่างไร
2. งานที่ทำได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด และควรปรับปรุงอย่างไร
3. ผู้ร่วมงานมีศรัทธาในการทำงานมากน้อยเพียงใด ทั้งงานของคณะและรายบุคคล
4. วิธีการปฏิบัติงาน กำลังคน กำลังเงิน และวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น เหมาะสมแก่งานหรือไม่เพียงใด
5. งานที่กำลังปฏิบัติอยู่นั้นเป็นประโยชน์แก่ครู นักเรียน และของคณะมากน้อยเพียงใด

ขั้นตอนในการประเมินการนิเทศ

การประเมินผลงานนิเทศ มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน ในการประเมินงานแต่ละอย่างนั้น ย่อมมีจุดมุ่งหมายต่างๆ กัน เช่น การประเมินผลการสอนของครูเพื่อเลื่อนเงินเดือน หรือการประเมินผลงานในโรงเรียน จุดมุ่งหมายย่อมมีแตกต่างกัน เช่น ประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงแก้ไข ประโยชน์เพื่อสร้างความเข้าใจอันดี ประโยชน์เพื่อการจัดสรรงาน
2. กำหนดหลักเกณฑ์ของการประเมินผลงาน ได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์ของการประเมินผลงาน ได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานเพื่อใช้ในการวินิจฉัยคุณค่าหรือราคาของผลงานว่ามีลักษณะอย่างไร มีการแจกแจงรายละเอียดไว้ให้เข้าใจ
3. กำหนดวิธีการ และเครื่องมือสำหรับการวัดผล เป็นการนำเอาวิธีการและเครื่องมือทางการวัดมาใช้ เพื่อช่วยเก็บและรวบรวมข้อมูล เป็นกรรมวิธีในการนำเอาผลงานมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานของงาน

4. การวินิจฉัยคุณค่าของข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้แล้ว หมายถึง การกำหนดคุณค่าของข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมมาได้ ด้วยการกำหนดลงไปว่า ดี ปานกลาง หรือต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างไร ซึ่งจะต้องอาศัยเกณฑ์มาตรฐาน เป็นเครื่องประกอบการวินิจฉัยคุณค่าของข้อมูลต่างๆ เหล่านั้น

5. การสรุปผลของการประเมินผลงานทั้งหมด ได้แก่ การนำผลของการวินิจฉัยคุณค่าของข้อมูลต่างๆ มาสรุปเป็นผลของการประเมินผลงานทั้งหมดเป็นส่วนรวม เช่น การวินิจฉัยคุณค่าของผลงานทั้งหมดให้เห็นว่าก้าวหน้าอย่างไร หรือควรมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร

วิธีการประเมินการนิเทศภายในโรงเรียน

งานนิเทศจำเป็นจะต้องทำการประเมินนั้นเมื่ออยู่หลายๆ ด้าน เช่น ตัวครู ตัวนักเรียน สภาพแวดล้อมโรงเรียน และแม้แต่ผู้ให้การนิเทศเองก็จำเป็นต้องทำการประเมินเพื่อเป็นข้อมูลและเป็นแนวทางการวินิจฉัยการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนต่อไป

1. การประเมินผลตัวนักเรียน การพิจารณาถึงประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศการศึกษา อาจกระทำได้โดยวัดผลบางลักษณะเกี่ยวกับตัวนักเรียน เช่น การประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาว่ามีมากน้อยเพียงใด ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วย ผลของการประเมินตัวนักเรียนนี้อาจช่วยบอกถึงความสำเร็จของการนิเทศการศึกษาได้

2. การประเมินผลตัวครู ครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการเรียนการสอน ดังนั้น การประเมินผลในตัวครูจึงเป็นสิ่งจำเป็น การประเมินผลตัวครูผู้ให้การนิเทศ ไม่ใช่เพื่อวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการบริหารแต่เป็นการปรับปรุงตัวครูและโดยผ่านทางตัวครู เพื่อนำไปยกระดับกระบวนการเรียนการสอน ในการประเมินตัวครู ควรวัดความมีประสิทธิภาพสิ่งดังกล่าว ซึ่งเป็นเรื่องซับซ้อนมาก เช่น ความคิดรวบยอดที่กว้างเกี่ยวกับคำว่า “การสอน” และ “ประสิทธิผล” งานต่างๆ มากมายที่ครูต้องทำและหลักเกณฑ์ต่างๆ

3. การประเมินตัวผู้ให้การนิเทศ ในการประเมินผลงานนิเทศการศึกษา นอกจากการประเมินผลจากตัวครูผู้สอนและตัวนักเรียนผู้รับการสอนแล้ว ยังควรที่จะได้ประเมินตัวศึกษานิเทศก์ ผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการพัฒนาการเรียนการสอนด้วย การประเมินตัวผู้ให้การนิเทศอาจกระทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ ผู้ในการนิเทศเป็นผู้ประเมินตนเองหรือให้หมู่คณะช่วยประเมินได้

4. การประเมินผลหลักสูตรและสิ่งแวดล้อม การประเมินผลหลักสูตรเป็นที่ยอมรับกันว่าหลักสูตรเป็นหัวใจของกระบวนการเรียนการสอน ประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดหลักสูตรมีบทบาทที่สำคัญ การพิจารณาว่าหลักสูตรนั้นดีหรือไม่เพียงใด อาจพิจารณาจากหลักการพิจารณาหลักสูตรที่ดีได้ การประเมินสภาพแวดล้อม หมายถึง การประเมินเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ภายในบริเวณโรงเรียน

สรุปได้ว่า การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการซึ่งจะต้องประเมินผลอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มโครงการ ระหว่างดำเนินงาน และหลังการดำเนินงาน ว่าผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้มีกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง มีการวางแผนการนิเทศ ประเมินผลการนิเทศ และส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และปรับปรุงพัฒนาสื่อ

4.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแบ่งสาระความรู้ตามที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549: 27) กำหนดไว้ได้ 2 แบบ คือ ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา และสถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.4.1 ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 30 ได้กำหนดไว้ว่า ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2545: 16) ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา เพื่อจะได้นำความรู้นี้ไปถ่ายทอดกับครูได้ ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา ดังนี้

นภาพร สิงห์หัต (2531: 74 - 75) ได้กล่าวถึง ระเบียบวิธีวิจัย ไว้ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีการวิจัย ประกอบด้วย

- 1.1 ขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการวิจัย
- 1.2 การกำหนดปัญหาในการวิจัย
- 1.3 กำหนดวัตถุประสงค์ หรือสมมติฐานในการวิจัย
- 1.4 ระบุตัวแปรที่สำคัญในการวิจัย
- 1.5 การเขียนเค้าโครงการวิจัย
- 1.6 การศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย

พิชัย แก้วสุวรรณ (2548: 38) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งประกอบด้วย ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย ความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัย การออกแบบวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่าง การเลือกหรือพัฒนาเทคนิคเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล การอ่านและการเขียนรายงานการวิจัย

ธีระ รุญเจริญ (2549: 359-360) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งย่อมจะต้องมีบทบาทในการวิจัยในโรงเรียน ดังนี้

1. ฐานะผู้นำการวิจัย

- 1) สร้างบรรยากาศในการวิจัยในโรงเรียน โดย

- (1) กำหนดให้การวิจัยเป็นนโยบายที่สำคัญอย่างหนึ่งของโรงเรียน
- (2) จัดนิทรรศการและเผยแพร่ผลงานวิจัยของครูและนักเรียน
- 2) จัดให้มีหน่วยงานและคณะกรรมการการวิจัยในโรงเรียน
- 3) จัดหาทุนการวิจัย โดยการจัดทำงบประมาณประจำปีและแสวงหาแหล่งทุนต่างๆ มาใช้
- 4) จัดการฝึกอบรมการวิจัยให้แก่ครู เพื่อนำไปใช้วิจัยในชั้นเรียนได้ดีขึ้น
- 5) ส่งบุคลากรไปร่วมศึกษาอบรม และกิจกรรมการวิจัยเท่าที่มีโอกาสอำนวย และให้นำมาเสนอเผยแพร่แก่บุคลากรอื่น
- 6) จัดดำเนินการวิจัยโดยตนเอง อย่างน้อยเข้าร่วมเป็นผู้วิจัยในโครงการวิจัยต่างๆ
- 7) ให้รางวัลในรูปแบบต่างๆ
2. ฐานะนักวิจัย
 - 1) พัฒนาศักยภาพตนเองในการวิจัย โดยการศึกษาต่อระดับสูง หรือเข้าร่วมฝึกอบรมการวิจัยอย่างต่อเนื่อง
 - 2) เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารและจัดการศึกษา อย่างน้อยร่วมเป็นผู้วิจัย
 - 3) เสนอผลการวิจัยทั้งในด้านเอกสารและการนำเสนอผลการวิจัยในการประชุมการวิจัย

ในการวิจัยต้องอาศัยในด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านทักษะความสามารถ ซึ่งพอประมวลสรุปได้ ดังนี้

 1. ด้านความรู้ ความเข้าใจในการวิจัย ดังนี้
 - 1) ระเบียบวิธีการวิจัย
 - (1) ความhayและประเภทการวิจัย (การวิจัยเชิงปริมาณ-เชิงคุณภาพ)
 - (2) วัตถุประสงค์
 - (3) ขั้นตอน
 - (4) วิธีดำเนินการวิจัย
 - ก. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - ข. เครื่องมือ/วิธีที่ใช้ในการวิจัย
 - ค. การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - ง. การวิเคราะห์ข้อมูล
 - จ. การรายงานผล
 - 2) เนื้อหาสาระที่เป็นฐานในการวิจัย เช่น
 - (1) ทฤษฎี หลักการ แนวทางในการบริหารโรงเรียน
 - (2) หลัก ทฤษฎี การออกแบบการเรียนการสอน
 - (3) การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

3) สถิติพื้นฐานในการวิจัย

- (1) ร้อยละ
- (2) ค่าเฉลี่ย
- (3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- (4) สหสัมพันธ์
- (5) การทดสอบความแตกต่าง T-test, F-test

ประเภทการวิจัย

1. การวิจัยเชิงทดลอง เป็นการวิจัยที่ต้องจัดควบคุมตัวแปรอิสระและสามารถสังเกตหรือวัดผลตัวแปรตามได้ เช่น การวิจัยเรื่องผลการสอนภาษาไทยกับเด็กเริ่มเรียนสองวิธี คือ การสอนเป็นคำ และการสอนแบบผัน ผู้วิจัยต้องกำหนดวิธีสอนและจัดให้มีการทดลองสอนขึ้นหลังจากนั้นจึงวัดผลการทดลอง เพื่อศึกษาดูความแตกต่างว่ามีมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

2. การวิจัยชนิดที่ตัวแปรเกิดขึ้นอยู่ก่อนแล้ว เป็นการวิจัยที่คล้ายกับการวิจัยเชิงทดลอง ต่างกันที่การวิจัยประเภทนี้ไม่สามารถจัดตัวแปรอิสระได้ กล่าวคือเป็นการวิจัยที่เป็นตัวแปรอิสระเหล่านั้น แล้วพยายามย้อนไปตรวจสอบดูว่า ผลที่เกิดขึ้นนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรใด ตัวอย่างเช่น มีครูบางคนสอนภาษาไทยโดยใช้วิธีสอนเป็นคำล้วนๆ และมีบางคนเช่นเดียวกันสอนโดยวิธีผันล้วนๆ อยู่ก่อนแล้ว ผู้วิจัยก็จะไปวัดผลและเก็บข้อมูล ณ ที่นั้นเลยโดยคาดว่าผลที่ได้นั้นเกิดการสอนทั้งสองวิธี เป็นต้น

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

4. การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ เป็นการศึกษาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีตเพื่อให้ได้คำตอบที่แน่ชัดว่าความจริงคืออะไร

การวิจัยดังกล่าวข้างต้นประกอบด้วย 1) ความเป็นมาของปัญหา 2) การศึกษาเอกสารหรือเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง 3) การเลือกวิธีการศึกษา 4) การเลือกและสร้างเครื่องมือและทดสอบเครื่องมือ 5) การเก็บข้อมูล 6) การประมวลผล 7) การวิเคราะห์ข้อมูล 8) การสรุปผลและข้อเสนอแนะ และ 9) การจัดทำรายงานเสนอผลการวิจัย

สรุปได้ว่า ระเบียบวิธีการวิจัยทางการศึกษา หมายถึง องค์ประกอบของการวิจัยที่ผู้วิจัยต้องศึกษาและมีความรู้ถึงลำดับขั้นตอนในการทำวิจัย และประเภทการวิจัย ที่ผู้วิจัยสามารถเลือกทำวิจัยได้ตามปัญหาที่ตรงกับประเภทของการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

ประวิตร เอราวรรณ์ (2542: 1-2) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า งานครูเกี่ยวกับการพัฒนาสติปัญญา ความสามารถที่หลากหลายของเด็กแต่ละคน ดังนั้น ครูจึงต้องอาศัยความรู้เฉพาะด้าน มีการเตรียมการและวางแผนที่ดีในการสอน และดำเนินการอย่างเป็นระบบครบวงจร นอกจากนั้นครูยังต้องศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อให้พฤติกรรมการสอนสอดคล้องกับกระบวนการทัศน์ในการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน กล่าวคือ งานครูมิได้จำกัดอยู่เพียงงานสอน

บัญชา อึ้งสกุล (2544: 24-31) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การนำเอาการทำวิจัยนำหน้าการเรียนการสอนนั้น ผู้บริหารและครูผู้สอนจะต้องมองให้เห็นโครงสร้างหลักสูตรในรูประบบ คือ มองให้เห็นความสัมพันธ์ของภารกิจองค์ประกอบต่างๆ ในโครงสร้างระบบหลักสูตร ทั้งในด้านปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตให้ชัดเจน เพราะมีปัญหาที่เกิดขึ้นในโครงสร้าง อาจเกิดปัญหาที่ระดับปัจจัย หรือระดับกระบวนการ หรือระบบผลิต การวิจัยจะเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาคำตอบว่า ได้เกิดปัญหาหรือข้อบกพร่องอะไรบ้างในโครงสร้างระบบหลักสูตรนั้นๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการศึกษาต่อไป

ฟิลด์ (ลัทธศักดิ์ แพรสายทอง 2548: 16; อ้างอิงจาก Field. 1997:192-193) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการเป็นการศึกษาขนาดเล็ก (Small – scale) ที่ดำเนินการโดยครูในชั้นเรียน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูสะท้อนการปฏิบัติงานและเสริมพลังอำนาจให้กับครู

ฟอสเฮย์ (ลัทธศักดิ์ แพรสายทอง 2548: 16; อ้างอิงจาก Foshay. 1998: 108-112) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง การวิจัยที่ทำโดยครู โดยใช้ประโยชน์จากวิธีการวิจัยมาสำรวจ ตีความและอธิบายความจริงที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

วิรัช วรรณรัตน์ (พิชัย แก้วสุวรรณ. 2548: 12; อ้างอิงจาก วิรัช วรรณรัตน์. 2537: 44-48) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การวิจัยในโรงเรียนเป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาภายในโรงเรียนทั้งด้านบริหาร ด้านการเอนการสอน ด้านธุรการ ด้านการจัดงบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่และด้านบริการวิชาการ เพื่อประโยชน์ต่อคุณภาพประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ขณะเดียวกันการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียน เพื่อพัฒนา ปรับปรุง คุณภาพการเรียนการสอน ทั้งในส่วนหลักสูตร วิธีการสอน การจัดกิจกรรม สื่อ แบบฝึกหัด รวมทั้งการวัดผลประเมินผลเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนและคุณภาพการเรียนรู้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (ลัทธศักดิ์ แพรสายทอง. 2548: 14; อ้างอิงจาก เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2539: 183-184) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนการสอนในห้องเรียน เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ทั้งในส่วนของหลักสูตร วิธีการสอน การจัดกิจกรรม สื่อ แบบฝึกหัด รวมทั้งการวัดผลประเมินผลเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนและคุณภาพการเรียนรู้

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นหน้าที่ของครูโดยตรง เป็นภารกิจที่สำคัญยิ่ง เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนของครูผู้สอนเอง เพื่อเป็นการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพทั้งในส่วนองวิธีการสอน การจัดกิจกรรมแบบฝึกหัด สื่อ และการวัดผลประเมินผลเพื่อให้เกิดประโยชน์อันสูงสุดแก่ผู้เรียน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

ผู้บริหารคือบุคคลสำคัญในการส่งเสริมให้ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 หมวด 4 มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2545: 16)

อุทัย ดุลยเกษม (2533: 3-4) ได้กล่าวว่า ปัญหาที่ครูไม่ทำวิจัยในชั้นเรียนเนื่องจากผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจ ไม่เห็นความสำคัญและไม่สนใจในการทำการวิจัยถึงขาดการสนับสนุนทางด้านงบประมาณในการเผยแพร่และการนำผลการวิจัยไปใช้ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องอบรมให้ความรู้ และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก

วัลลภา กันทรพย (2534: 23) ได้กล่าวว่า ยุทธศาสตร์สำหรับผู้ตัดสินใจและผู้กำหนดนโยบายและแนวทางการวิจัยได้แก่การให้หลายๆ ฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเรื่องและแนวทางการวิจัยประกอบกับการวางแผนทิศทางของการวิจัยให้ชัดเจน อีกทั้งกำหนดเรื่องที่จะวิจัยและช่วงเวลาการวิจัยให้ชัดเจน

รุ่ง เจนจิต และ กนก จันทรขจร (2534: 4) ให้ความเห็นว่า แนวทางการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนให้มีคุณภาพ สิ่งที่สำคัญ คือ ควรมีการจัดอบรมให้ครูรู้เทคนิคกระบวนการวิจัย การทำวิจัยให้ดูเป็นตัวอย่าง การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการวิจัยไปสู่โรงเรียน และสนับสนุนครูให้ทำวิจัยสำรวจและวิจัยทดลองเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ ซึ่งหน่วยงานและมีนักการศึกษาหลายท่านที่ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการให้ความรู้

ผู้บริหารจะต้องจัดอบรมให้ความรู้ครูในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างทั่วถึงทุกคน และควรให้คำปรึกษาและแนะนำอย่างใกล้ชิดทุกขั้นตอน ซึ่งถือว่าเป็นความรู้ความสามารถของผู้บริหารอย่างหนึ่งในบทบาทของผู้บริหาร ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงการให้ความรู้แก่ครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

นภาพร สิงห์หัต (2531: 74 - 75) ได้กล่าวถึง สมรรถภาพทางการวิจัยที่จำเป็นสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาแสวงหาความรู้

1.2 มีความรู้เกี่ยวกับการแสวงหาความรู้ด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

1.3 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของการวิจัย จุดมุ่งหมายการวิจัยและลักษณะของการวิจัย คุณสมบัติและลักษณะนักวิจัย จรรยาบรรณนักวิจัย

2. ความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 มีความรู้ความสามารถอธิบายขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการวิจัย

2.2 มีความรู้เกี่ยวกับการกำหนดปัญหาในการวิจัย

2.3 สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ หรือสมมติฐานในการวิจัยได้

2.4 ความสามารถระบุตัวแปรที่สำคัญในการวิจัย

2.5 มีความรู้ความสามารถในการเขียนเค้าโครงการวิจัยได้

2.6 มีความรู้ในแหล่งที่จะศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยได้

3. ความรู้ความสามารถในการออกแบบวิจัย

3.1 มีความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการวิจัยประเภทต่างๆ

3.2 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้การวิจัยขาดความ

เที่ยงตรงภายในและความเที่ยงตรงภายนอก

3.3 มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคในการควบคุมตัวแปร

3.4 สามารถเลือกและออกแบบวิจัยได้เหมาะสมกับปัญหาที่จะวิจัย

4. ความรู้ความสามารถในการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

4.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.2 มีความรู้ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบต่างๆ

4.3 มีความสามารถในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้

อย่างเหมาะสม

5. ความรู้ความสามารถในการเลือกหรือพัฒนาเทคนิคและเครื่องมือในการเก็บ

รวบรวมข้อมูล

5.1 มีความรู้ในหลักการทั่วไปในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

5.2 มีความรู้ความสามารถในการตรวจสอบ และหาคุณภาพเครื่องมือในการ

วิจัยชนิดต่างๆ

5.3 สามารถเลือกเครื่องมือชนิดต่างๆ ได้เหมาะสมกับปัญหาการวิจัย

6. ความรู้ความสามารถในการเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่าง

เหมาะสมกับปัญหาการวิจัย

6.1 มีความรู้ในบทบาทของสถิติในการวิจัย

6.2 มีความรู้ในข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

6.3 มีความสามารถในการเลือกใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

7. ความรู้ความสามารถในการอ่านและเขียนรายงานการวิจัย

7.1 มีความรู้ความสามารถในการอธิบายส่วนต่างๆ ของรายงานการวิจัยได้

7.2 มีความสามารถเข้าใจความแตกต่างระหว่างเค้าโครงการวิจัยและการทำงานของงานวิจัย

7.3 มีความรู้ความสามารถในการเขียนเผยแพร่งานวิจัย

7.4 มีความรู้ความสามารถในการอ่านรายงานการวิจัยทางการศึกษา

ชลลดา จิตติวัฒนพงศ์ (2536: 84) ได้วิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาครูมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเพื่อประสิทธิภาพการทำงานของครูอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะมีการฝึกอบรมซ้ำให้มีความรู้ 3 ด้านคือหลักสูตร เนื้อหา และวิธีสอนใหม่ๆ โดยการฝึกอบรมครูให้เรียนรู้และนำไปจัดกิจกรรมที่มีเทคนิคใหม่ๆ เช่น การสอนด้วยกระบวนการทางวิจัย ส่วนผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทเกี่ยวกับการบริหาร และการจัดการต่างๆ

บัญชา อึ้งสกุล (2539: 61-73) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารเกี่ยวกับการส่งเสริมในการวิจัยในชั้นเรียน 5 ประการ คือ 1) ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัย 2) การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน 3) การให้ความสำคัญกับงานวิจัยในโรงเรียน 4) มีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน และ 5) ส่งเสริมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงานของครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

ลัดดา กองคำ (2541: 44) ได้กล่าวว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการดำเนินการวิจัยด้านวัสดุอุปกรณ์และแหล่งข้อมูลในการทำวิจัย

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2542: 2 – 4) กล่าวว่า แนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนโดยวิธีการอบรม ประชุม สัมมนา การติดตามให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งชี้แนะทางการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง

กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2542: 4-5) กล่าวว่า การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ประสานงาน รวมถึงการจัดงบประมาณอย่างเหมาะสมโดยใช้หลักการนิเทศและระบบข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ และให้ความสำคัญต่อผลการวิจัยโดยมีการเผยแพร่รวมถึงยกย่องเชิดชูครูผู้ทำวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542: 1-12) ได้กำหนดมาตรการให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนในด้านการสร้างบรรยากาศในการวิจัย การให้ความรู้ด้านการวิจัย การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการวิจัย การพัฒนาบุคลากรทางการวิจัย การประสานสัมพันธ์ทางด้านการทำวิจัย การจัดหางบประมาณในการทำวิจัย การเผยแพร่ผลการทำวิจัย การยกย่องชมเชยเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร

จอร์จ ไรท์ (2543: 68) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่จะพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องส่งเสริมงบประมาณ ทรัพยากร วัสดุ ข้อมูล ห้องสมุด ศูนย์วิชาการ การพัฒนาบุคลากร ไปศึกษาดูงานเผยแพร่ผลงานวิจัยและการให้กำลังใจ

มโนส ไชยศักดิ์ (2544: 53-57) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริม สนับสนุนครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน จึงได้เสนอบทบาทของผู้บริหารเกี่ยวกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. จัดเตรียมการ ควรมีการประชุมชี้แจงครูในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ความรู้พร้อมเอกสารและวัสดุอุปกรณ์
2. การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ครูทราบถึงวิธีการทำวิจัยเห็นคุณค่าและความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียน
3. สร้างครูผู้นำทางการวิจัย
4. ทำวิจัยร่วม ทุกสัปดาห์หรือทุกสองสัปดาห์จัดให้ครูผู้นำทางการวิจัยประชุมปฏิบัติการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกัน
5. ขยายผล การขยายผลนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้ครูผู้ซึ่งทำวิจัยในชั้นเรียนไปแล้ว หรือครูผู้นำในการวิจัยเป็นแกนนำในการให้ครูในหมวดวิชาต่างๆ ทำการวิจัยในชั้นเรียนซึ่งจะช่วยให้ครูในโรงเรียนทำการวิจัยในชั้นเรียนได้เพิ่มมากขึ้น

ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2544: 58) และอุทุมพร จามรมาร (2545: 20-21) ได้กล่าวไว้ทำนองเดียวกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่เป็นผู้นำในการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความรู้ระเบียบวิธีการวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ การเลือกกำหนดปัญหา การกำหนดตัวแปร การตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดวิธีหรือขั้นตอนวิธีการใช้ในการวิจัย การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผลการวิจัย การเขียนรายงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544: 17) ได้กล่าวถึงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะดำเนินการสนับสนุนครูนักวิจัยได้ ประกอบด้วยกิจกรรมสนับสนุน ดังนี้

1. จัดสรรโอกาสเรื่องการอบรม การพัฒนาตนเองในแหล่งเรียนรู้ต่างๆ
2. ส่งเสริมให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเครือข่ายครูนักวิจัยทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

3. ส่งเสริมให้มีระบบนิเทศภายใน
4. จัดเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็น

วราภรณ์ มณีบางกา (2546: 32) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริมครูผู้สอนในการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การศึกษาต่อ การบรรยายและการสาธิต ฯลฯ

จากแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้นจะเห็นได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรงที่ต้องกำหนดนโยบาย การวางแผน การอบรมให้ความรู้ครู การศึกษาดูงาน สร้างผู้วิจัย การยกย่องชมเชย และการเผยแพร่งานวิจัย

สุกักร์ สีพาย (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนอนุบาลสุริยาอุทัยพิมาย อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ก่อนการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน ครูส่วนใหญ่ไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อน หลายคนเคยเข้ารับการอบรมการวิจัยในชั้นเรียนมาแล้วหลายครั้ง แต่ยังมีปัญหาในด้านความรู้ ความเข้าใจในหลักการวิจัยในชั้นเรียน ขาดทักษะการทำวิจัย ขาดความมั่นใจและไม่กล้าตัดสินใจในการลงมือทำวิจัยในชั้นเรียน โดยส่วนใหญ่ต้องการทำวิจัยในชั้นเรียนและรู้ประเด็นปัญหาที่จะทำวิจัย แต่ไม่รู้วิธีการแก้ปัญหา ขาดการนิเทศติดตามและการชี้แนะให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด

ภายหลังการพัฒนาโดยการอบรมปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ครูมีความรู้และมีความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้น โดยขั้นการกำหนดหัวข้อการวิจัยในชั้นเรียน ครูสามารถสำรวจสภาพการปฏิบัติงานและกำหนดหัวข้อการวิจัยในชั้นเรียนได้ ซึ่งได้รับคำแนะนำเพิ่มเติมจากผู้ศึกษาค้นคว้าขั้นการเขียนเค้าโครงวิจัย ครูให้ความสำคัญของการเขียนเค้าโครงการวิจัยได้อย่างเหมาะสม ขั้นการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ครูสามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนโดยพัฒนาวัตกรรม เครื่องมือ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระบบมากขึ้น มีการบันทึกโดยใช้เครื่องมืออย่างชัดเจน สามารถนำไปอ้างอิงและตรวจสอบได้ พร้อมทั้งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน ครูสามารถเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียนได้ โดยความช่วยเหลือและแนะนำซึ่งกันและกันของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า

พิชัย แก้วสุวรรณ (2548: 35) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

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

ธีระ รุญเจริญ (2549: 359-360) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งย่อมจะต้องมีบทบาทในการวิจัยในโรงเรียน ดังนี้

1. ฐานะผู้นำการวิจัย

- 1) สร้างบรรยากาศในการวิจัยในโรงเรียนโดยกำหนดให้การวิจัยเป็นนโยบายที่สำคัญอย่างหนึ่งของโรงเรียน และจัดนิทรรศการและเผยแพร่งานวิจัยของครูและนักเรียน
- 2) จัดให้มีหน่วยงานและคณะกรรมการการวิจัยในโรงเรียน
- 3) จัดหาทุนการวิจัย โดยการจัดทำงบประมาณประจำปีและแสวงหาแหล่งทุนต่างๆ มาใช้
- 4) จัดการฝึกอบรมการวิจัยให้แก่ครู เพื่อนำไปใช้วิจัยในชั้นเรียนได้ดีขึ้น
- 5) ส่งบุคลากรไปร่วมศึกษาอบรม และกิจกรรมการวิจัยเท่าที่มีโอกาสอำนวย และให้นำมาเสนอเผยแพร่แก่บุคลากรอื่น
- 6) จัดดำเนินการวิจัยโดยตนเอง อย่างน้อยเข้าร่วมเป็นผู้วิจัยในโครงการวิจัยต่างๆ
- 7) ให้รางวัลในรูปแบบต่างๆ

2. ฐานะนักวิจัย

- 1) พัฒนาศักยภาพตนเองในการวิจัย โดยการศึกษาต่อระดับสูง หรือเข้าร่วมฝึกอบรมการวิจัยอย่างต่อเนื่อง
- 2) เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารและจัดการศึกษาอย่างน้อยร่วมเป็นผู้วิจัย
- 3) เสนอผลการวิจัยทั้งในด้านเอกสารและการนำเสนอผลการวิจัยในการประชุมการวิจัย

ในการวิจัยต้องอาศัยในด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านทักษะความสามารถ ซึ่งพอประมวลสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านความรู้ ความเข้าใจในการวิจัย ดังนี้ 1) ระเบียบวิธีการวิจัย ได้แก่ (1) ความหมายและประเภทการวิจัย (การวิจัยเชิงปริมาณ-เชิงคุณภาพ) (2) วัตถุประสงค์ (3) ขั้นตอน (4) วิธีดำเนินการวิจัย ก) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ข) เครื่องมือ/วิธีที่ใช้ในการวิจัย ค) การเก็บรวบรวมข้อมูล ง) การวิเคราะห์ข้อมูล และ จ) การรายงานผล 2) เนื้อหาสาระที่เป็นฐานในการวิจัย ได้แก่ (1) ทฤษฎี หลักการ แนวทางในการบริหารโรงเรียน (2) หลัก ทฤษฎี การออกแบบการเรียนการสอน และ (3) การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 3) สถิติพื้นฐานในการวิจัย ได้แก่ (1) ร้อยละ (2) ค่าเฉลี่ย (3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (4) สหสัมพันธ์ และ (5) การทดสอบความแตกต่าง T-test, F-test

พิชัย แก้วสุวรรณ (2548: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผน พบว่า ครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนส่วนใหญ่มองเห็นความสำคัญต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผน ได้แก่ มีการประชุมชี้แจงครูในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน มีการ

สนับสนุนการทำเอกสารและแบบสอบถามต่างๆ อย่างเต็มที่ มีการกำหนดให้ครูทุกคนทำวิจัยในชั้นเรียน มีการให้ครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ร่วมปรึกษาหารือถึงปัญหาและการวางแผนการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันมีการสนับสนุนให้ครูรวบรวมงานวิจัยตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และเผยแพร่และจัดนิทรรศการในงานต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้และความหลากหลายในงานวิจัยชั้นเรียนโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. ด้านการให้ความรู้ พบว่า ครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความรู้ ได้แก่ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่ครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน ให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรไปศึกษาต่ออย่างเต็มที่

3. ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ สนับสนุนในการให้บริการเอกสาร ตำรา มีศูนย์บริการคอมพิวเตอร์ มีการเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

4. ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม พบว่า ครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ มีการให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน ให้เสรีภาพในการทำวิจัยอย่างเต็มความสามารถ ยกย่องครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนในที่ประชุม

ลัทธศักดิ์ แพรสายทอง (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามข้อบ่งชี้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารได้จัดทำข้อกำหนดหรือนโยบายสนับสนุน และกำกับติดตามประเมินผลการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารได้ให้การยกย่องชมเชยครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน 3) ด้านการให้ความสำคัญกับครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครูนำผลงานวิจัยในชั้นเรียน ที่ประสบความสำเร็จออกเผยแพร่

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการพัฒนาครูให้มีความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียนให้สามารถจัดทำวิจัยในชั้นเรียนให้ได้ โดยการให้คำแนะนำแก่ครู การอบรมสัมมนาทางวิชาการ การอบรมเชิงปฏิบัติการ เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การศึกษาดูงาน การบรรยาย การติดตามอย่างต่อเนื่องและจัดให้มีที่ปรึกษาให้คำแนะนำ

2. ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก

ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนสื่อ วัสดุและอุปกรณ์อย่างพอเพียงให้แก่ครูในการใช้เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยในชั้นเรียน ดังคำกล่าวของหน่วยงานและนักการศึกษา ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2542: 33) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องจัดหาสื่อ และวัสดุอุปกรณ์ให้ครูทำการวิจัยอย่างพอเพียง

สุภางค์ จันทวานิช (2542: 23) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลทำให้นักวิจัยเกิดผลสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมาใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียนไม่ต้องอาศัยคำอธิบายจากครูผู้สอน

จิรพันธ์ ไตรทิพจรัส (2543: 68) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่จะพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องส่งเสริมงบประมาณ ทรัพยากร วัสดุ ข้อมูล ห้องสมุด ศูนย์วิชาการ การพัฒนาบุคลากรไปศึกษาดูงานเผยแพร่ผลงานวิจัยและการให้กำลังใจ

นงเยาว์ บัวทอง (2543: 60 - 62) กล่าวว่า เครื่องคำนวณ เก็บเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ ตำรา เอกสารมีส่วนสนับสนุนให้นักวิจัยดำเนินไปอย่างคล่องตัว

วิไลวรรณ สมบูรณ์ (2543: 56) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูมีความต้องการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัยและการสร้างเครื่องมือวิจัย การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน การหาคุณภาพเครื่องมือ ต้องอาศัยแหล่งค้นคว้า ตำราต่างๆ ตามห้องสมุดต่างๆ ห้องอาศัยที่ทำงานวิจัย ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ เช่น เครื่องคำนวณ เครื่องคอมพิวเตอร์ ตลอดจนแหล่งบริการต่างๆ

พิชัย แก้วสุวรรณ (2548: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ สนับสนุนในการให้บริการเอกสาร ตำรา มีศูนย์บริการคอมพิวเตอร์ มีการเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

4.4.2 สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย

สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย คือการประมวลผล การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล ผลที่ได้จากข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมมาได้ เป็นการนำข้อมูลที่ได้ประมวลผลไว้นั้นมาหาค่าทางสถิติ แล้วแปลงความหมายจากค่าสถิติเหล่านั้น เป็นข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อนำไปใช้ มัก ได้แก่ ความถี่ (จำนวน) คะแนน การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง การวัดกระจาย การหาค่าสัมพัทธ์ของตัวแปรต่างๆ และการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของตัวแปรเป็นต้น กระบวนการขั้นนี้ผู้วิจัยจะต้องปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญทางสถิติ เพื่อให้ใช้ค่าสถิติต่างๆ ได้ถูกต้องตามข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมมา ซึ่งผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวกให้ครูในโรงเรียนโดยการจัดหาผู้เชี่ยวชาญ และโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้ในการประมวลผล จัดอบรมให้ครูมีความสามารถในการใช้โปรแกรมประมวลผลได้ และการหาค่าสถิติ

ธีระ รุญเจริญ (2549: 359-360) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งย่อมจะต้องมีบทบาทในการวิจัยมีความรู้เข้าใจสถิติพื้นฐานในการวิจัย คือ

- (1) ค่าร้อยละ
- (2) ค่าเฉลี่ย
- (3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- (4) สหสัมพันธ์
- (5) การทดสอบความแตกต่าง T-test, F-test

สรุปได้ว่า สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย คือการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการนำข้อมูลที่ได้ประมวลผลไว้นั้นมาหาค่าทางสถิติ แล้วแปลงความหมายจากค่าสถิติเหล่านั้นๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล

สรุปได้ว่า ความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมครูให้วิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษามาให้คำปรึกษาแก่ครูในโรงเรียน โดยการจัดอบรม จัดเอกสาร ดำเนินการให้ครูได้ศึกษา จัดให้มีที่ปรึกษาในการให้คำแนะนำ และให้ความรู้ครูในเรื่องสถิติพื้นฐานในการวิจัย การใช้โปรแกรมทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

5. ความเป็นมาของการประกันคุณภาพการศึกษา

การปฏิรูปการศึกษาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน มีการบัญญัติกฎหมายการศึกษา เรียกว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ใช้เป็นกฎหมายในการจัดการศึกษาของประเทศ และกำหนดการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ในหมวด 6 มาตรฐานการประกันคุณภาพ ดังนี้

มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน ระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

มาตรา 49 ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและหลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ

มาตรา 50 ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารต่าง ๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากร และคณะกรรมการของสถานศึกษารวมทั้งผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา ตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรองที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษานั้น

มาตรา 51 ในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาได้ไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จัดทำข้อเสนอแนะ การปรับปรุงแก้ไข ต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด หากมิได้ดำเนินการดังกล่าว ให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษารายงานต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไข (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน). 2550: 29-31)

ตามเจตนารมณ์ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาของรัฐบาลมีมาตรฐาน กฎหมายการศึกษากำหนดให้มีการจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เป็นองค์กรมหาชน เพื่อดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกสถานศึกษาอย่างอิสระในรูปขององค์กรมหาชน สมศ. เป็นหน่วยงานของรัฐประเภทหนึ่งที่ไม่ใช่หน่วยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจสามารถทำงานได้โดยคล่องตัวเพราะมีความเป็นอิสระมีอำนาจในการตัดสินใจได้ทั้งทางด้านการบริหารและด้านการเงินของสำนักงาน ด้วยทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของการศึกษาโดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและหลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดในกฎหมายจุดเด่นดังกล่าวทำให้ สมศ. มีความคล่องตัวในการบริหารงานให้ลุล่วงตามภารกิจการประเมินคุณภาพภายนอกทั้งสถานศึกษาภาครัฐและเอกชนที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีคุณภาพมากกว่าการทำงานตามสายบังคับบัญชาของระบบราชการ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2550: 1,3) หมวด 6 มาตรา 49 กำหนดให้ ซึ่งโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชนหรือภาครัฐจะต้องได้รับการประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษาทุกโรงเรียน เพื่อเป็นหลักประกันให้ผู้ปกครองและผู้รับบริการมีความมั่นใจในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่างๆ

สรุปได้ว่า การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เป็นระบบของการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องดำเนินการให้เป็นระบบ ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ส่วนการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกนั้นเป็นหน้าที่ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) โดยใช้รูปแบบกัลยาณมิตรประเมิน และจะต้องประเมินโรงเรียนที่เป็นทั้งภาครัฐและเอกชน

5.1 หลักการประเมินคุณภาพภายนอก

การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่ความมีมาตรฐานทางการศึกษา และเป็นที่ยอมรับในระดับสากลต่อไป ซึ่งรูปแบบการดำเนินการจะเป็นไปตามที่ กำหนดในระเบียบ ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) โดยการประเมิน คุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหลักการสำคัญ 5 ประการ คือ

1. เป็นการประเมินเพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่ได้มุ่งเน้นเรื่องการตัดสิน การจับผิด หรือการให้คะแนน-ให้โทษ
2. ยึดหลักความเที่ยงตรง เป็นธรรม โปร่งใส มีหลักฐานข้อมูลตามสภาพความเป็น จริง และมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability)
3. มุ่งสร้างความสมดุลระหว่างเสรีภาพทางการศึกษากับจุดมุ่งหมาย และหลักการ ศึกษาของชาติโดยให้มีเอกภาพเชิงนโยบายแต่ยังมีความหลากหลายในทางปฏิบัติที่สถานศึกษา สามารถกำหนดเป้าหมายเฉพาะและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เต็มตามศักยภาพของสถานศึกษา และผู้เรียน
4. มุ่งเน้นในเรื่องของการส่งเสริมและประสานงาน ในลักษณะกัลยาณมิตรมากกว่าการ ก้ากับควบคุม
5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพและการพัฒนาการจัดการศึกษา จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพภายนอก

วัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) มีดังนี้

1. เพื่อตรวจสอบ ยืนยันสภาพจริงในการดำเนินงานของสถานศึกษาและประเมิน คุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด
2. เพื่อให้ได้ข้อมูลซึ่งจะช่วยสะท้อนให้เห็นจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษา สาเหตุของปัญหาและเงื่อนไขของความสำเร็จ
3. เพื่อช่วยเสนอแนะแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่สถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัด
4. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพและประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง
5. เพื่อรายงานผลการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

รูปแบบกัลยาณมิตรประเมิน

ในปี พ.ศ. 2544-2548 เป็นช่วงระยะเวลา 5 ปีแรกของการประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่วิตกกังวลหวาดกลัวการประเมิน (Evaluation phobia) ดังนั้น เพื่อสนองวัตถุประสงค์การดำเนินงานตามที่ สมศ. กำหนดและสอดคล้องกับสภาพของสังคม

ทางการศึกษา สมศ. จึงได้กำหนดรูปแบบกัลยาณมิตรประเมินขึ้นเพื่อให้การประเมินคุณภาพภายนอกเป็นการประเมินที่มีคุณภาพประสิทธิภาพสูง พร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม ตามนัยของความเกื้อกูลกันสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังมีขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ดังตาราง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2550: 3)

ขั้นตอนการดำเนินงานรูปแบบกัลยาณมิตรประเมิน

ตาราง 1 ขั้นตอนหลักการประเมิน

ขั้นตอน	เป้าหมาย	วิธีการ
1. ส่งเสริมและพัฒนา	สถานศึกษามีเจตคติที่ดีและพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก	ส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาให้สถานศึกษาพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก
2. สร้างศรัทธาต่อหมอโรงเรียน	ผู้รับการประเมินเกิดศรัทธาและมีความไว้วางใจต่อผู้ประเมินภายนอก และมีความเป็นมิตรต่อกัน	คัดเลือกโดยการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ประเมินภายนอกอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้ประเมินภายนอกที่มีคุณลักษณะกัลยาณมิตรธรรม 7 และเป็นผู้ประเมินมืออาชีพ
3. เพียรประเมินอย่างกัลยาณมิตร	ผลประเมินยืนยันสภาพจริงเพื่อพัฒนาสู่มาตรฐาน	บูรณาการรูปแบบการประเมินตนเอง (Self Assessment) การประเมินสภาพจริง (Realistic Assessment) การประเมินเสริมพลังสร้างสรรค์ (Empowerment Evaluation) การประเมินเชิงคุณภาพ และการประเมินเทียบมาตรฐาน (Conformity Assessment)
4. ชี้นำและเสริมแรงพัฒนา	การช่วยเหลืออย่างจริงใจและให้แรงเสริมจาก สมศ. จากต้นสังกัดและจากทุกภาคี	รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างตรงไปตรงมาโดยการชื่นชมความสำเร็จของสถานศึกษาชี้จุดพัฒนาและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาสู่มาตรฐานการศึกษาที่พึงประสงค์ให้หนังสือรับรองมาตรฐานการศึกษา ให้รางวัลและส่งเสริมสนับสนุนโดยต้นสังกัด

ที่มา: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2550: 4)

สรุปว่า หลักการประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง การประเมินเพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความเที่ยงตรง เป็นธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้เพื่อยืนยันตามสภาพจริงในการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นการส่งเสริมให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพและประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องโดยใช้รูปแบบกัลยาณมิตรประเมิน

สรุปได้ว่า การประเมินคุณภาพการศึกษา หมายถึง การประเมินคุณภาพการศึกษา ภายในและภายนอกที่สถานศึกษาต้องมีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในและภายนอกที่เป็น ระบบของการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องดำเนินการให้เป็นระบบและ ต่อเนื่อง พร้อมทั้งจะรับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในรูปแบบกัลยาณมิตรประเมิน

5.2 มาตรฐานเพื่อการประเมินสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานเพื่อการประเมินสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในรอบแรก มีจำนวน ทั้งสิ้น 14 มาตรฐาน แบ่งเป็นด้านผู้เรียน 7 มาตรฐาน ด้านครู 2 มาตรฐาน ด้านผู้บริหาร 5 มาตรฐาน ดังต่อไปนี้

มาตรฐานด้านผู้เรียน

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ มี 6 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1.1 ผู้เรียนมีวินัยมีความรับผิดชอบ
- 1.2 ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต
- 1.3 ผู้เรียนมีความกตัญญูกตเวที
- 1.4 ผู้เรียนมีความเมตตากรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และไม่เห็นแก่ตัว
- 1.5 ผู้เรียนมีความประหยัด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
- 1.6 ผู้เรียนปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

4.1 ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ สรุปความคิดอย่างเป็นระบบ และมีการคิดแบบองค์รวม

- 4.2 ผู้เรียนมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดไตร่ตรอง
- 4.3 ผู้เรียนมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มี 8 ตัวบ่งชี้ คือ

คะแนนเฉลี่ยการทดสอบบวดยอดระดับชาติในระดับดี (ถ้าไม่มีผลระดับชาติให้ใช้ ผลการทดสอบระดับเขตพื้นที่ หรือผลการเรียนระดับสถานศึกษาตามลำดับ) ใน 8 กลุ่มสาระ ในระดับชั้น ป. 3 ป. 6 ม.3 และ ม.6

- 5.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
- 5.2 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
- 5.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
- 5.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 5.5 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

5.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

5.7 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

5.8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มี 3 ตัวบ่งชี้

6.1 ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ รอบตัว

6.2 ผู้เรียนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สนุกกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

6.3 ผู้เรียนสามารถใช้ห้องสมุด ใช้แหล่งความรู้ และสื่อต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มี 3 ตัวบ่งชี้

9.1 ผู้เรียนสามารถวางแผนทำงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9.2 ผู้เรียนรักการทำงานสามารถปรับตัวและทำงานเป็นทีมได้

9.3 ผู้เรียนรักการทำงานสามารถปรับตัวและทำงานเป็นทีมได้

มาตรฐานที่ 10 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ

10.1 ผู้เรียนรู้จักดูแลสุขภาพ สุขนิสัย และออกกำลังกายสม่ำเสมอ

10.2 ผู้เรียนมีน้ำหนักร่างกายส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์

10.3 ผู้เรียนไม่เสพหรือแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งเสพติด และสิ่งมอมเมา หลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย และอุบัติเหตุ รวมทั้งปัญหาทางเพศ

10.4 ผู้เรียนมีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและให้เกียรติผู้อื่น

10.5 ผู้เรียนร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่นและชอบมาโรงเรียน

มาตรฐานที่ 12 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา มี 4 ตัวบ่งชี้

12.1 ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ

12.2 ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านดนตรี/นาฏศิลป์ โดยไม่ขัดหลักศาสนา

12.3 ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬา/นันทนาการ

12.4 ผู้เรียนสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม และประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่นและของไทย

มาตรฐานด้านครู

มาตรฐานที่ 22 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใน 8 กลุ่มสาระ

- 22.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
- 22.2 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
- 22.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
- 22.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 22.5 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
- 22.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
- 22.7 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
- 22.8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

มาตรฐานที่ 24 ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ มี 5 ตัวบ่งชี้

- 24.1 ครูมีคุณลักษณะที่เหมาะสม
- 24.2 ครูที่จบปริญญาตรีขึ้นไป
- 24.3 ครูที่สอนตรงตามวิชาเอก/โท หรือความถนัด
- 24.4 ครูได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอนตามคุรุสภากำหนด
- 24.5 สถานศึกษามีจำนวนครูตามเกณฑ์

มาตรฐานด้านผู้บริหาร

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้างและกาบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

- 13.1 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และระบบการบริหาร ที่มีความคล่องตัวสูงปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม
- 13.2 สถานศึกษามีการบริหารเชิงกลยุทธ์
- 13.3 สถานศึกษามีการบริหารโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม และมีการตรวจสอบ ถ่วงดุล
- 13.4 สถานศึกษามีระบบและดำเนินการประกันคุณภาพภายในเป็นไปตาม

กฎกระทรวง

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ

- 14.1 สถานศึกษามีระบบกลไกในการส่งเสริมความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา
- 14.2 สถานศึกษามีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 18.1 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ

18.2 สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

18.3 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย

มาตรฐานที่ 20 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

20.1 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่น และอุทิศตนในการทำงาน

20.2 ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์

20.3 ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ

20.4 ผู้บริหารมีการบริหารที่มีประสิทธิผลและผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจในการบริหาร

มาตรฐานที่ 25 สถานศึกษามีหลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นมีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ

25.1 สถานศึกษามีหลักสูตรและเนื้อหาสาระการเรียนรู้ระดับสากล ระดับชาติ และระดับท้องถิ่นที่เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

25.2 สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้

สรุปได้ว่า มาตรฐานการประเมินสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในรอบแรกนั้น มีจำนวนทั้งสิ้น 14 มาตรฐาน ซึ่งแบ่งเป็นด้านผู้เรียน 7 มาตรฐาน ด้านครู 2 มาตรฐาน ด้านผู้บริหาร 5 มาตรฐาน แต่ละมาตรฐานจะมีตัวบ่งชี้วัดในการประเมิน และแต่ละตัวบ่งชี้จะมีเกณฑ์การพิจารณาในการประเมินเช่นเดียวกัน มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) กำหนดไว้นั้นใช้ประเมินสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกสังกัดทั่วประเทศ

ขอบเขตของการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษารอบแรก

การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษารอบแรก (พ.ศ. 2544-2548) ของ สมศ. มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษายืนยันสภาพจริงในการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อช่วยสะท้อนจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษาและเพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพแก่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด โดยมีการใช้ผลประเมินตนเองของสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของหลักฐานสำหรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2550: 7) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร ส่งแสง (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร มีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในระดับค่อนข้างสูงทั้งในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และรวมทุกขนาดสถานศึกษา

สรุปว่า การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษารอบแรกเป็นการประเมินที่อยู่ในช่วง 5 ปี เพื่อยืนยันสภาพจริงในการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ที่สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ.

โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. หมายถึง สถานศึกษาที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดี ที่มีค่าเฉลี่ยของผลประเมินทั้ง 14 มาตรฐาน มากกว่า 2.50 และไม่มีมาตรฐานใดอยู่ในระดับปรับปรุง

โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ.

โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. หมายถึง สถานศึกษาที่มีผลการประเมินระดับพอใช้ และปรับปรุง สถานศึกษาที่มีผลการประเมินระดับพอใช้ ที่มีค่าเฉลี่ยของผลประเมินทั้ง 14 มาตรฐาน อยู่ในช่วง 1.75 ถึง 2.50 หรือที่มีค่าเฉลี่ยของผลประเมินทั้ง 14 มาตรฐาน มากกว่า 2.50 แต่มีบางมาตรฐานอยู่ในระดับปรับปรุง ส่วนสถานศึกษาที่มีคุณภาพระดับปรับปรุง คือ สถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยของผลประเมินทั้ง 14 มาตรฐาน ต่ำกว่า 1.75

สรุปได้ว่า โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. หมายถึง สถานศึกษาที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดี ที่มีค่าเฉลี่ยของผลประเมินทั้ง 14 มาตรฐาน มากกว่า 2.50 และไม่มีมาตรฐานใดอยู่ในระดับปรับปรุง โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. หมายถึง สถานศึกษาที่มีผลการประเมินระดับพอใช้ และปรับปรุง ที่มีค่าเฉลี่ยของผลประเมินทั้ง 14 มาตรฐาน อยู่ในช่วง 1.75 ถึง 2.50 หรือที่มีค่าเฉลี่ยของผลประเมินทั้ง 14 มาตรฐาน มากกว่า 2.50 แต่มีบางมาตรฐานอยู่ในระดับปรับปรุง ส่วนสถานศึกษาที่มีคุณภาพระดับปรับปรุง คือ สถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยของผลประเมินทั้ง 14 มาตรฐาน ต่ำกว่า 1.75

6. โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ได้รับการประเมินในรอบแรก

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรก ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด คือ ประเมินสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ที่จัดตั้งก่อนปี พ.ศ. 2542 จำนวน 36,007 แห่ง ซึ่งได้รับความร่วมมือจากสถานศึกษาทุกแห่งที่ได้รับการประเมินเป็นอย่างดี (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา: คำนำ) โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ได้รับการประเมินในรอบแรก (พ.ศ. 2544-2548) จำนวนทั้งหมด 100 โรงเรียน ซึ่งมีโรงเรียนที่ได้มาตรฐานของ สมศ. มีจำนวนทั้งหมด 58 จากโรงเรียนทั้งหมด 100 โรงเรียน ส่วนใหญ่แล้วด้านที่ได้มาตรฐาน คือ ด้านผู้บริหาร และด้านผู้เรียน ดังนี้

ด้านผู้บริหาร

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้างและกาบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

มาตรฐานที่ 20 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ
ด้านผู้เรียน

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และ
พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับ
ผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานที่ 10 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่

มาตรฐานที่ 12 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐานของ สมศ. จำนวนทั้งหมด 42 โรงเรียน จากโรงเรียนทั้งหมด
100 โรงเรียน ส่วนใหญ่แล้วด้านที่ไม่ได้มาตรฐาน คือ ด้านครู ด้านผู้บริหาร และด้านผู้เรียนที่มีผล
การประเมินอยู่ในระดับพอใช้และปรับปรุง ดังนี้

ด้านครู

มาตรฐานที่ 22 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและ
เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใน 8 กลุ่มสาระ

มาตรฐานที่ 24 ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครู
เพียงพอ

ด้านผู้บริหาร

มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็น
สำคัญ

มาตรฐานที่ 25 สถานศึกษามีหลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นมีสื่อการเรียน
การสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ด้านผู้เรียน

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ
มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์

และมาตรฐานที่ 5 ส่วนใหญ่ผลประเมินของมาตรฐานที่ 5 มีผลการประเมินอยู่ในระดับ
ปรับปรุงเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมาตรฐานที่ 5 นี้เป็นผลทำให้โรงเรียนไม่ได้มาตรฐานทั้งโรงเรียน คือ
ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มี 8 ตัวบ่งชี้ คือคะแนนเฉลี่ยการทดสอบรวบยอด
ระดับชาติในระดับดี (ถ้าไม่มีผลระดับชาติให้ใช้ผลการทดสอบระดับเขตพื้นที่ หรือผลการเรียนระดับ
สถานศึกษาตามลำดับ) ใน 8 กลุ่มสาระ ในระดับชั้น ป. 3 ป. 6 ม.3 และ ม.6 ซึ่งมาตรฐานที่ 5
เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนทั้งหมด ฉะนั้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนจะอยู่ในระดับดีได้นั้นจะต้องมา
จากการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ที่จะบอกได้ว่าโรงเรียนมีการบริหารงานวิชาการที่เข้มแข็ง
ขนาดไหน ประสบความสำเร็จหรือไม่

สรุป โรงเรียนเอกชนที่ได้รับการประเมินภายนอกในรอบแรก มีโรงเรียนที่ได้มาตรฐานของ สมศ. มีจำนวนทั้งหมด 58 และมีโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐานของ สมศ. จำนวนทั้งหมด 42 จากโรงเรียนทั้งหมด 100 โรงเรียน

7. คุณลักษณะของผู้บริหาร

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนนอกจากจะมีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการแล้ว ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะที่ดี ทั้งในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารที่จะนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จ

สุเมธ แสงนิมนวล (2540: 45 – 53) ได้กล่าวถึงผู้นำ ผู้บริหารยุคใหม่ไว้ว่า ผู้บริหารคือ บุคคลที่สามารถปกครอง บังคับบัญชาหรือผู้ได้รับการแต่งตั้ง ยกย่อง มอบหมายให้เป็นหัวหน้าหรือผู้ตัดสินใจแทนกลุ่ม และเป็นผู้นำในการดำเนินการให้กลุ่มคนที่มาอยู่ร่วมกันทำงานให้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ การบริหารจะต้องมี 3 ประการ คือ

1. บริหารตน
2. บริหารคน
3. บริหารงาน

แต่เพียงเท่านั้นยังไม่พอ ผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์จะต้องเพิ่มคุณสมบัติขึ้นไปอีก 4 ประการ คือ

1. คิดกว้าง
2. มองไกล
3. ใฝ่สูง
4. มุ่งความสำเร็จ

7.1 การมีวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ เป็นคำที่มาจากภาษาอังกฤษว่า VISION ที่มีผู้กล่าวถึงและให้ความสนใจกันมากในปัจจุบัน ซึ่งมีผู้แปลความหมายของคำว่า VISION แตกต่างกันไป เช่น ในหมู่นักการศึกษาทางด้านสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์ และศาสตร์แขนงอื่นๆ ที่ให้คำแปลว่า VISION คือ การมีหูตากว้างไกล การมองการณ์ไกล การสร้างภาพอนาคต ทศนภาพ จินตภาพ ทศนวิสัย มโนทัศน์ วิจักษ์ทัศน์ ในคัมภีร์ไบเบิล เขียนไว้ว่า “Without vision, the people perished.” โดยให้ความสำคัญของวิสัยทัศน์ว่า “ถ้าผู้นำขาดวิสัยทัศน์ ประชาชนก็สาบสูญ” (สมชาย เทพแสง. 2546: 12) ซึ่งนับว่าวิสัยทัศน์มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร

วิสัยทัศน์เป็นคุณสมบัติหนึ่งของผู้บริหารที่เป็นผู้นำ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะมีแนวนโยบายในการบริหารงานแตกต่างไปจากผู้บริหารที่ไม่มีวิสัยทัศน์ซึ่งทำให้แต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งนับว่าวิสัยทัศน์มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร

7.1.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและความหมายของ วิสัยทัศน์ (Vision) ไว้หลายลักษณะ ดังนี้

นาเนส (วีรวัดณ์ บัณฑิตามัย. 2538: 17; อ้างอิงจาก Nanus. 1992) ได้เสนอไว้ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญตามบทบาท 4 ประการ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความน่าสนใจ น่าดึงดูด กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรัก ผูกพัน เกิดความมุ่งมั่น พยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า

2. ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล ทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศเสียสละและมุ่งพัฒนาคุณภาพของงาน

3. ช่วยกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศที่โดดเด่น

4. เป็นตัวเชื่อมความเป็นอดีต โดยเฉพาะเชื่อมปัจจุบันเข้ากับอนาคต

แมนาส (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538: 2; อ้างอิงจาก Manasse. 1986) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง คุณภาพที่จำเป็นอย่างยิ่งของผู้นำที่มีประสิทธิผลโดยอธิบาย วิสัยทัศน์เป็นเหมือนมัลติเทคท์หรือแผนที่ทางหลวง (Roadmap)

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538: 7) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพขององค์กรในอนาคต เป็นภาพที่มีความเฉพาะเจาะจง (Unique) ได้พัฒนาแล้ว (Improved) และสามารถบรรลุถึงได้ (Attainable) ผู้นำจะต้องมองไปข้างหน้า มีทิศทางที่ชัดเจน เป็นทิศทางที่ต้องการจะทำให้องค์กรไปทางนั้นและบรรลุสภาพการณ์ที่ปรารถนาได้

มารศรี สุธานี (2540: 31) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นคุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เป็นได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรมีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์กรให้บรรลุความต้องการ

วรรณพร สุขอนันต์ (2541: 27) กล่าวว่าไว้ทำนองเดียวกันว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เป็นได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรมีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์กรให้บรรลุ

พัฒน์ โภญจนาท (2542: 23) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การชี้ทิศทางในอนาคตที่ควรจะมาจากปัญหา มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานนั้นๆ ทั้งนี้ ภาพในอนาคตดังกล่าวจะสะท้อนความจริง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและสิ่งที่ดีกว่า

ประชุม โพธิกุล (2542: 22) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เป็นโดยสะท้อนออกมาในรูปของค่านิยม เป้าหมาย ความมุ่งมั่นขององค์กร

บุญเชื้อ จุฑาพรรณชาติ (2544: 16) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพความแตกต่างระหว่างภาพขององค์กรในปัจจุบันไปสู่ภาพขององค์กรที่พึงปรารถนาในอนาคต โดยภาพนั้นมีความเป็นไปได้ มีเป้าหมาย

ชัดเจน สามารถวางแผนกำหนดแนวทางหรือวิธีการในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่พึงปรารถนาในอนาคตนั้นได้

ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ (วัฒนาพร ระบุทุกข. 2545: 35; อ้างอิงจาก ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ. มปป.) ให้ความหมายวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง เป้าหมายที่มีลักษณะกว้างซึ่งเป็นความต้องการในอนาคตโดยมิได้กำหนดวิธีการไว้ เป็นข้อความทั่วไปซึ่งกำหนดทิศทางของภารกิจ เป็นความมุ่งหมายในสภาพที่เราจะเป็นอยู่ ณ วันหนึ่งในอนาคต หรือสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง (หรือหลายๆ อย่าง) ที่องค์กรมุ่งหมาย มุ่งหวังหรือประสงค์จะให้เป็น หรือจะมีในอนาคต

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพความแตกต่างระหว่างภาพขององค์กรในปัจจุบันไปสู่ภาพขององค์กรที่พึงปรารถนาในอนาคตโดยภาพนั้นมีความเป็นไปได้มีเป้าหมายชัดเจนสามารถวางแผนกำหนดแนวทางหรือวิธีการในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่พึงปรารถนาในอนาคตนั้นได้แนวนโยบายการวางแผน พัฒนาให้องค์กรเกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพโดยภาพนั้นต้องมีความเป็นไปได้มีเป้าหมายชัดเจนสามารถวางแผนกำหนดแนวทางหรือวิธีการในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่พึงปรารถนาในอนาคตนั้นได้

7.1.2 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

แมนาส (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538: 2; อ้างอิงจาก Manasse. 1986) ได้ระบุองค์ประกอบ 4 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันของวิสัยทัศน์ของผู้นำ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ทางองค์กร (Organization vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งเกี่ยวกับภาพที่กว้างและสมบูรณ์ของระบบองค์กรในปัจจุบัน ซึ่งอยู่ภายในสิ่งแวดล้อม นั่นคือ วิสัยทัศน์ทางองค์กร เป็นการมององค์กรในปัจจุบันในภาพรวม มิได้มองเฉพาะองค์กรเท่านั้น แต่มองสิ่งแวดล้อมขององค์กรด้วย
2. วิสัยทัศน์ทางอนาคต (Future vision) เป็นการสร้างภาพระบบองค์กรภายในสิ่งแวดล้อมจุดๆ หนึ่ง หรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต นั่นคือวิสัยทัศน์ทางอนาคตเป็นการสร้างภาพว่าองค์กรในอนาคตจะเป็นอย่างไร
3. วิสัยทัศน์ทางบุคคล (Personal vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องยุทธศาสตร์ในการพัฒนา การกำหนดตำแหน่งของบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรของมนุษย์เป็นการเชื่อมโยงระหว่างผู้นำกับองค์กร เป็นความสามารถของผู้นำที่จะระบุ บ่งชี้ เคลื่อนย้าย ประสานทักษะ และทรัพยากรต่างๆ
4. วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ (Strategic vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ไปสู่การปฏิบัติ นั่นคือวิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบัน (Organization vision) กับความเป็นไปได้ในอนาคต (Future vision) ในวิถีทางที่เฉพาะเจาะจง (Personal vision) ซึ่งเหมาะสมกับองค์กรและผู้นำวิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ก็คือการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ชีฟ และสโคเอ็นไฮท์ (สุธีมา ดีเป็นธรรม. 2547: 133; อ้างอิงจาก Sheive; & Schoenheit. 1987: 102) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์เป็นคุณลักษณะหนึ่งของผู้บริหารการศึกษาที่มีประสิทธิผล ซึ่งการมีวิสัยทัศน์นั้นต้องประกอบด้วย การเป็นผู้มีค่านิยมที่ถูกต้อง การเป็นผู้มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จบรรลุตามวิสัยทัศน์ การเป็นผู้ที่สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ของตนให้สมาชิกยอมรับ การเป็นผู้ที่สามารถวางแผนให้สมาชิกปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ และเป็นผู้มีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งทักษะเหล่านี้ ช่วยให้การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติเป็นผลสำเร็จ

อบอลคาเซมิ (สุธีมา ดีเป็นธรรม. 2547: 133; อ้างอิงจาก Abolghasemi. 1997: 3897) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างการบริหารและวัฒนธรรมโรงเรียน กับแรงสนับสนุนของครูที่มีต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างการบริหารงานในลักษณะการมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมโรงเรียนในลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความผูกพันกัน หัวหน้าหมวดและผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกัน ตลอดจนประพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงสนับสนุนของครูที่มีต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า การดำเนินงานขององค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยการสร้างภาพในอนาคตขององค์กรที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้และสภาพแวดล้อมขององค์กร รวมทั้งวิสัยทัศน์เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

7.1.4 มิติของวิสัยทัศน์

บรอน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538; อ้างอิงจาก Braun. 1991) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของบุคคลว่าสามารถแบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating vision) เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงขององค์กร การสร้างวิสัยทัศน์ต้องศึกษาองค์ประกอบอย่างลึกซึ้ง และต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ตัวอย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ คือ การมีส่วนร่วม

การบริหารดำเนินงานในองค์กร การสร้างวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการนำพาองค์กรให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอไว้ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538: 3 กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างความฝันขององค์กร ซึ่งต้องศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้ง และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร วิธีการที่ตัวอย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ คือ การสร้างวิสัยทัศน์โดยการให้มีส่วนร่วม

พัฒน์จิ โกญจนนท (2542: 23-26) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ผู้นำควรต้องดำเนินการดังนี้

1. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งด้านสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร
2. การจัดกระทำข้อมูล คือ การสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์
3. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ คือ การอธิบายวิสัยทัศน์ออกมาเป็นถ้อยคำ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติตามเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
4. การจัดให้มีการประเมินข้อความที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เพื่อให้ข้อความหรือแนวทางดังกล่าวมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างภาพในอนาคตขององค์กร โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลขององค์กรที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรให้บุคลากรนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating vision) คือการบรรยาย อธิบายให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจ มองเห็นถึงความเป็นไปได้ ซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรยอมรับวิสัยทัศน์ของตนเอง และผู้นำต้องมอทธิพลในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เมื่อผู้บริหารโรงเรียนได้สร้างวิสัยทัศน์แล้ว จะต้องนำวิสัยทัศน์ไปเผยแพร่ให้เพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้รับรู้ ดังที่ ซิงแบร์ และคนอื่นๆ (มาร์ศรี สุธานิธิ. 2540: 35; อ้างอิงจาก Beare; others. 1989: 120 – 121) ได้เสนอแนวทางเกี่ยวกับการเผยแพร่วิสัยทัศน์นี้สามารถทำได้ 3 แนวทาง คือ

- 1) โดยคำพูด หมายถึง ทั้งโดยปากเปล่าและโดยการเขียน เพื่ออธิบายถึงความสำคัญ และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร หรือตัวสมาชิกในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กร
 - 2) โดยการกระทำ หมายถึง การจัดสถานที่ทำงาน การรับรองผู้มาเยี่ยมเยียน การเลือกเน้นสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ พิธีการต่างๆ และการจัดตารางปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน
 - 3) โดยการให้รางวัล หมายถึง โดยคำพูดและการกระทำของผู้บริหารโรงเรียนที่เลือกให้รางวัลแก่ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกอื่นๆ ของโรงเรียน โดยอาจเป็นคำพูดง่ายๆ ที่แสดงความขอบคุณ ค่ายยกย่องชมเชย การให้สิทธิพิเศษ การให้ความสนับสนุน เป็นต้น
- ซีฟ และ โซเฮนอีท (วรรณพร สุขอนันต์. 2541: 30; อ้างอิงจาก Sheive; & Schoenheit. 1987: 101) ให้ความเห็นว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ได้ผลนั้นจำเป็นจะต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสารและเป็นผู้มีวาทศิลป์

สรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้บริหารในการสื่อสารโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรยอมรับ คล้อยตาม และร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จ

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Operationalizing vision) คือ การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติเป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง โดยต้องได้รับความร่วมมือหรือความพยายามของบุคคลในองค์กรเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นประสบความสำเร็จ นั่นคือ เป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นให้มีความเป็นเลิศ เมื่อผู้บริหารได้สร้างวิสัยทัศน์และเผยแพร่วิสัยทัศน์แล้ว จะต้องนำวิสัยทัศน์นั้นไปสู่การปฏิบัติให้ได้ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2540: 19) กล่าวว่า การนำวิสัยทัศน์ไปใช้อย่างได้ผล วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะต้องครอบคลุมทุกเรื่องอย่างละเอียด ซึ่งวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะต้องกำหนดให้รู้ว่า ใคร (Who) ทำอะไร (What) ทำเมื่อใด (When) ทำไมจึงทำ (Why) และทำอย่างไร (How) ดังนั้นการจะให้การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างได้ผลจะต้องมีการกำหนดตำแหน่งบทบาทหน้าที่ให้ทุกคนรู้ว่าตนเองมีความสำคัญอย่างไรที่จะมุ่งไปสู่ปลายทางนั้น ทุกคนจะต้องรู้ดีว่าตัวเองจะร่วมสร้างคุณประโยชน์ได้อย่างไร และที่สำคัญวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น จะต้องสร้างแรงบันดาลใจ ทักทาย มีความเป็นไปไม่ได้ เมื่อทุกคนมีแรงบันดาลใจก็มุ่งมั่นที่จะทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ เพื่อสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนดไว้ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2540: 13) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ผู้นำสร้างขึ้นจะต้องเสนอให้ทีมงานร่วมรับรู้และเห็นชอบ ซึ่งจะช่วยให้มีการตัดสินใจและร่วมมือให้ภาพในอนาคตเป็นความจริงได้

ประชุม โพธิกุล (2542: 25-26) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นอกจากจะใช้วิสัยทัศน์กำหนดแผนกลยุทธ์ กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนแล้ว ผู้บริหารยังต้องใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิผลในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้บริหารในการสื่อสารโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรยอมรับ คล้อยตาม และร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จ

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Operationalizing vision) คือ การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ โดยต้องได้รับความร่วมมือ หรือความพยายามของบุคคลในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นประสบความสำเร็จ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

บัท (Butt. 1993: 746-A) ได้ศึกษาพฤติกรรมของศึกษาธิการซึ่งประสบความสำเร็จในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ศึกษาธิการได้ใช้พฤติกรรมการมีส่วนร่วม การให้อำนาจ ความกล้าเสี่ยง การสื่อสารอย่างชัดเจน การสร้างความไว้วางใจ การสนับสนุนผู้เรียน การทุ่มเทกับงาน การเอาใจใส่ตรวจสอบวิสัยทัศน์อยู่ตลอด การจัดหาทรัพยากร การพัฒนาวิชาชีพสำหรับตนเองและสมาชิกในองค์กร

มนตรี สุภาพร (2541: 7, 127) กล่าวว่า ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีศิลปะของการคาดการณ์ไปในอนาคต พร้อมทั้งมียุทธศาสตร์และนโยบายที่แน่วแน่ไว้รองรับ

พัฒน์ โภษะนาท (2542: 24) กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ บุคคลที่เป็นผู้บริหารถึงแม้จะมีการสร้างวิสัยทัศน์และสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้เข้าใจและต้องการให้เกิดการนำไปปฏิบัติต้องควรดำเนินการตามกรอบ คือ จัดทำแผนการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ มีการจัดโครงการดำเนินการที่เหมาะสมกับองค์กร ปรับปรุงบุคลากรให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ใหม่ มีการกำหนดดัชนีวัดการดำเนินการต่างๆ ตามวิสัยทัศน์ใหม่ และกำหนดให้มีขั้นตอนการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ในแต่ละงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้

7.1.5 ลักษณะของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ เป็นคุณลักษณะด้านหนึ่งของผู้บริหารที่มีความสำคัญ กล่าวคือ วิสัยทัศน์เป็นศิลปะแห่งการมองเห็นในสิ่งที่ไม่สามารถจะมองเห็นได้เป็นการมองอย่างมีจินตนาการหรือจินตภาพที่สามารถพลิกผันเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ที่ไร้ประโยชน์ให้กลับเป็นประโยชน์ พลิกสถานการณ์ที่เลวร้ายให้กลับเป็นดีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถมองเห็นการณ์ไกลว่าต่อไปในกาลข้างหน้าจะมีอะไรเกิดขึ้นและจะต้องเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งเทคโนโลยีที่แปลกๆ ใหม่ๆ เหล่านั้นอย่างไร นอกจากนั้นคุณลักษณะที่ผู้บริหารโรงเรียนควรมีเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์และการก้าวเป็นผู้นำมีอาชีพต่อไปนั้นวิสัยทัศน์ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญด้านหนึ่งที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างประสบความสำเร็จ

วิสัยทัศน์ทำให้ผู้นำแตกต่างจากผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้นำจะปฏิบัติงานนอกเหนือจากเหตุการณ์หรือกิจกรรมที่เป็นภาระหน้าที่ตามปกติ โดยจะเลือกกระทำบางอย่างที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร ส่วนผู้บริหารจะกระทำทุกสิ่งทุกอย่างตามภาระหน้าที่เพียงเพื่อให้ถูกต้องเท่านั้น (มารศรี สุธานี. 2540: 39; อ้างอิงจาก Sergiovanni; et al. 1987: 73) เช่นเดียวกับที่เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538: 5) ได้ยืนยันเรื่องนี้ว่า ผู้นำกับผู้บริหารแตกต่างกันที่วิสัยทัศน์ ผู้นำที่ดี คือ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ว่าต้องการจะให้องค์กรไปในทางไหนและจะทำให้องค์กรบรรลุจุดหมายปลายทางได้อย่างไร วิสัยทัศน์จะช่วยสร้างความผูกพันและร้อยรัดพลังทั้งหลายของสมาชิกในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เพราะวิสัยทัศน์จะทำให้ผู้นำมองเห็นอะไรเป็นสำคัญที่แท้จริงขององค์กรและสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไรจึงสามารถกำหนด กิจกรรมและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการ โดยไม่เสียเวลากระทำในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์หรือไม่มีความสำคัญ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนนั้นจำเป็นต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อย่างยิ่ง เพราะการผู้บริหารโรงเรียนมีกิจกรรมและขอบข่ายงานอย่างกว้างขวาง ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีศักยภาพสูงในการค้นหาสิ่งซึ่งต้องการจะให้สถานศึกษาเป็นไปในอนาคต ดังที่

เซอร์จิโอวานนี (ภาพร เริงไชย. 2547: 15; อ้างอิงจาก Sergiovanni. 1984: 7) เสนอความคิดว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้นั้นจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถเลือกเน้นสนใจสิ่งที่เป็นความสำคัญและเป็นค่านิยมของสถานศึกษา ซึ่งจะแสดงให้เห็นสมาชิกรับรู้ได้โดยการกระทำและคำพูดที่จะทำให้สมาชิกมีความเข้าใจตรงกันว่าอะไรคือเป้าหมายสำคัญของสถานศึกษาและทุกคนจะปฏิบัติงานของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

ในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์นั้น วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนจะก่อให้เกิดแนวนโยบายในการบริหารหรือแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียนซึ่งอาจกำหนดเป็นปรัชญาของโรงเรียนและอาจหล่อหลอมสู่แผนการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการประสานกิจกรรมต่างๆ ในอันที่จะบรรลุและตอบสนองต่อเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีวิสัยทัศน์นั้นวิธีปฏิบัติในสถานศึกษาจะไม่มีเป้าหมายชัดเจนจะสนใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ทุกอย่างภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึงแต่โดยผิวเผิน

วิสัยทัศน์เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำที่ดี และในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้นย่อมต้องการ ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำ และเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เพราะวิสัยทัศน์จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจกระทำบางสิ่งบางอย่างที่เห็นว่ามีสำคัญและมีคุณค่าต่อสถานศึกษาอย่างแท้จริง และวิสัยทัศน์จะช่วยประสานพลังทั้งหลายของสมาชิกในองค์กรให้ทำกิจกรรมทุกกิจกรรมได้สอดคล้องสนองต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นผลให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารงานได้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ (ภาพร เริงไชย. 2547: 15)

กมลจันทร์ ประภากรรัตน (2544: บทคัดย่อ; อ้างอิงจาก นภาพร ส่งแสง. 2550: 54) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนราธิวาส พบว่า ผู้ที่ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความต้องการผู้บริหารที่มีคุณลักษณะเป็นผู้มีความรู้รอบด้าน มีความรับผิดชอบ และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์มองการณ์กว้างไกล

รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวิสัยทัศน์โดยรวมและรายด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหาร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งเป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องการให้เป็นในอนาคตและสามารถกระทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จ เช่น สามารถวางแผนอนาคตได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ นำเทคโนโลยีๆ มาใช้บริหารงานในโรงเรียน กล้าตัดสินใจในการปรับปรุงงานที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่พึงปรารถนาในอนาคตได้มีวิธีการบริหารจัดการได้สอดคล้องกับภารกิจหลักของโรงเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานให้มีความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

7.2 ความสามารถในการสื่อสาร

องค์กรเป็นหน่วยทางสังคมที่ประกอบด้วยบุคคลมากกว่าสองคนขึ้นไปมาอยู่ร่วมกัน มีจุดมุ่งหมายในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน การสื่อสารจึงมีอาจแยกจากองค์กรได้ (บงกชรัตน์ เกตุศรีพงษ์. 2547: 9) การสื่อสารที่ดี ช่วยให้ผู้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ฉะนั้น ผู้บริหารที่ปรารถนาความสำเร็จในการบริหารงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการติดต่อสื่อสารและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร (นพพงษ์ บุญจิตราดุล. 2543: 237) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารไม่สามารถบริหารโดยลำพังแต่เพียงผู้เดียวให้ประสบความสำเร็จได้เนื่องจากองค์กรต้องมีผู้ร่วมงานจำนวนมากและงานย่อมมีความซับซ้อนที่ต้องอาศัยเป้าประสงค์ร่วมกัน ดังนั้น การสื่อสารจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน

7.2.1 ความหมายของการสื่อสาร

จากการศึกษาค้นคว้า พบว่ามีผู้ศึกษาให้ความหมายคำว่า การสื่อสารไว้ดังนี้
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 157) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการที่นำเอาข่าวสารจากบุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นมาแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคคลเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

ผ่องพรรณ ลวนานนท์ (2545: 2) ให้ความหมายว่า การสื่อสาร หมายถึง การแบ่งปันความคิด ความรู้สึก ประสบการณ์ ระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสารโดยผู้ส่งสารรวบรวมข้อมูลจากภายนอกแล้วนำมาประมวลเป็นความคิดของตนเองโดยการตีความพร้อมกับสร้างความหมายแล้วนำเสนอต่อผู้รับสารเพื่อโน้มน้าวให้เขาเห็นด้วยหรือคล้อยตาม

สมยศ นาวิการ (2545: 271) ให้ความหมายว่า การสื่อสาร หมายถึง เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในองค์กร มีความจำเป็นต่อการเป็นผู้นำ การวางแผน การควบคุม การประสานงาน การบริหารความขัดแย้ง การตัดสินใจ และกระบวนการขององค์กรอื่นๆ ซึ่งเวลาส่วนใหญ่ผู้บริหารต้องถูกใช้ไปในการสื่อสารกับบุคคลอื่น

ทองใบ สุธาจารี (2545: 287) กล่าวถึง การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ได้แลกเปลี่ยนสารสนเทศซึ่งกันและกันโดยต่างฝ่ายต่างต้องแปลนัยแห่งความหมายของการสื่อสารให้ตรงกัน ทั้งนี้ เพื่อจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

นพ ศรีบุญนาถ (2545: 24-30) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การส่งข่าวสารข้อเท็จจริงหรือความคิดเห็นจากคนๆ หนึ่งไปอีกคนหนึ่งหรือหลายคนโดยวิธีใดก็ได้เพื่อให้เข้าใจตรงกัน

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545: 10-12) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลโดยมีผู้รับและผู้ส่งสารและโดยการใช้สัญลักษณ์ในการสื่อสารต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกัน

สรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง การสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายโดยการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารความคิดเห็นข้อเท็จจริงความรู้ความเข้าใจซึ่งกันและกันด้วยวิธีการแสดงออกทางกริยา ท่าทาง คำพูด สัญลักษณ์

และลายลักษณ์อักษร เพื่อให้มีความเข้าใจในความหมายหรือจุดประสงค์ตามเจตนาที่ต้องการของผู้ส่งสารหรือเพื่อโน้มน้าวให้เห็นด้วยและคล้อยตามความคิดเห็นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

7.2.2 วัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

ในการบริหารสถานศึกษา การสื่อสารถือเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้งานนโยบายกิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาประสบความสำเร็จซึ่งมีผู้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร ดังนี้

สมคิด บางโม (2539: 196) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการสื่อสารมี 5 ประการด้วยกัน คือ เพื่อรับข่าวสารและส่งสารข่าวให้ได้รับทราบเป้าหมายร่วมกันเพื่อประเมินสิ่งที่นำเข้าของตนเองและสิ่งนำออกของผู้อื่นเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่คนอื่นหรือได้รับการอำนวยความสะดวกจากคนอื่น เพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อคนอื่นหรือยอมรับอิทธิพลจากคนอื่นและเพื่อผลทางตรงและทางอ้อมที่เป็นวัตถุประสงค์ขององค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541: 157) กล่าวว่า การสื่อสารมีวัตถุประสงค์เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคคล และเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2543: 289) กล่าวไว้ว่า วัตถุประสงค์ของการสื่อสารมีความจำเป็นต่อการกำหนดและการเผยแพร่เป้าหมายขององค์การ การพัฒนาแผน เพื่อความสำเร็จขององค์การ การจัดระบบของต้นและทรัพยากรอื่นๆ ให้เกิดประสิทธิผลประสิทธิภาพสูงสุด การคัดเลือก การพัฒนาและการประเมินผลสมาชิกขององค์การ เพื่อการชักนำ การสั่งการ การจูงใจ และการสร้างบรรยากาศที่ทำให้คนเกิดความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนการควบคุมการปฏิบัติงาน

ทองใบ สุตชาลี (2545: 287) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการสื่อสารว่าเป็นสิ่งที่สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างฝ่ายต่างๆ ในองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ เพื่อความสำเร็จในการประสานกิจกรรมต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เช่น เป้าหมายขององค์การ ทิศทางในการทำงาน ผลการดำเนินงานและการตัดสินใจ และเพื่อแสดงออกถึงความรู้สึกและอารมณ์ ซึ่งทั้ง 3 ประการมีความสำคัญที่ผู้บริหารต้องสนใจและดำเนินการอย่างมีกลยุทธ์ในการทำให้การสื่อสารเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์การ

นภาพร ส่งแสง (2550: 79-80) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการสื่อสารไว้ดังนี้

1. เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหา การสื่อสารจะช่วยแลกเปลี่ยนข้อมูลที่จำเป็นเพื่อช่วยในการแก้ปัญหาต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหาวิธีสร้างระบบเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ รู้จักแหล่งของข้อมูล และประหยัดเวลาในการให้ข้อมูล
2. เพื่อเป็นการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของทัศนคติ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นจะต้องเปลี่ยนความคิดเห็น ทัศนคติ และพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องรู้จักการใช้อิทธิพลจากการสื่อสาร

3. เพื่อเป็นการให้ข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ข้อมูลแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความถูกต้องชัดเจนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจและปฏิบัติตามแนวนโยบายได้อย่างถูกต้องชัดเจน

4. เพื่อเป็นการเกลี้ยกล่อม จูงใจ และกระตุ้นบุคลากรในสถานศึกษาให้ลงมือปฏิบัติตามนโยบายและกิจกรรมที่วางไว้

5. เพื่อเป็นการหาข้อมูล ในการบริหารนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องตัดสินใจการได้ข้อมูลมากเท่าใดจะสามารถช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารมีความถูกต้องมากขึ้น

6. เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจสถานศึกษาและงานของสถานศึกษาดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม เข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการสื่อสารนั้น เป็นการดำเนินการเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อให้ทุกคนที่มีความแตกต่างได้มีความเข้าใจตรงกัน และเพื่อให้การประสานงานมีความสำเร็จ หรือ เพื่อเป็นการกำหนดภารกิจ หรือ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลตลอดจนเพื่อให้ดำเนินงานสำเร็จตามแบบแผน และเพื่อกระตุ้น จูงใจให้มีการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งผลที่ตามมาก็คือ การสื่อสารที่ดีส่งผลให้การทำงานได้ผลดีและสร้างความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

7.2.3 องค์ประกอบของการสื่อสาร

องค์ประกอบของการสื่อสารเป็นส่วนที่สำคัญที่จะทำให้การสื่อสารนั้นมีคุณภาพ สมฤทธิ์ดังวัตถุประสงค์ มีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของการสื่อสารไว้ดังนี้

สมिता บุญวาศ (2540: 16) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของการสื่อสารว่า หมายถึง สิ่งที่ประกอบกันจนเป็นกระบวนการสื่อสารที่สมบูรณ์

เรไร ไพรวรรณ (2544: 2) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานของการสื่อสารที่รู้จักและใช้กันทั่วไปประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ผู้ส่งสาร (Sender) สาร (Message) สื่อหรือช่องทางการสื่อสาร (Medium or Channel) ผู้รับสาร (Receiver) ปฏิกริยาตอบสนอง (Response) และปัญหาและอุปสรรคของการสื่อสาร (Obstruction)

เบอร์โล (นภาพร ส่งแสง. 2550: 80; อ้างอิงจาก Berlo. 1969: 275) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการสื่อสารไว้ดังนี้

1. ผู้ส่งข่าวสารและผู้รับข่าวสาร โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพิจารณาในเรื่องต่อไปนี้

1.1 ทักษะของการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้ทักษะทั้งห้าของการสื่อสาร คือ พูด เขียน อ่าน ฟัง และคิด

1.2 ทศนคติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการสื่อสารเป็นอย่างมาก ซึ่งทศนคติ ที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการสื่อสารมี 3 อย่าง คือ ทศนคติต่อตนเอง ทศนคติที่มีต่อเรื่องที่จะส่งข่าว และทศนคติที่มีต่อผู้รับข่าวสาร

1.3 ระดับความรู้ ระดับความรู้ที่ต่างกันระหว่างผู้ส่งและผู้รับข่าวสารจะทำให้การสื่อสารล่าช้า

1.4 ระบบสังคมและวัฒนธรรม ความแตกต่างระหว่างสังคมและวัฒนธรรมจะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร

2. ข่าวสาร ข่าวสารที่ส่งอาจอยู่ในหลายรูปแบบ เช่น คำพูด เขียน การแสดงทางสีหน้า การแสดงท่าทาง สิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องให้ผู้รับข่าวสารเข้าใจความหมายเหมือนกับผู้ส่งเจตนา

3. ช่องทางของการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเลือกส่งข่าวสารในช่องทางที่เหมาะสม ผู้รับข่าวสารอาจรับข่าวสารโดยผ่านช่องทางของการสื่อสารทั้งห้า คือ โดยใช้ ตาหู ฟัง สัมผัส การดมกลิ่น และการชิมรส

สรุป องค์ประกอบของการสื่อสาร หมายถึง ทักษะการรับรู้ของผู้บริหาร โดยใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้าเป็นช่องทางในการสื่อสาร

7.2.4 ประเภทของการสื่อสาร

การสื่อสารจำแนกได้หลายประเภท แต่ในที่นี้จำแนกออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การสื่อสารแบบเป็นพิธีการและไม่เป็นพิธีการ สามารถอธิบาย ดังนี้

1.1 การสื่อสารแบบเป็นพิธีการ (Formal communication) การสื่อสารแบบนี้เป็นไปตามข้อกำหนดและระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เช่น การติดต่อของทางราชการที่มีระเบียบ และจำเป็นต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร

1.2 การสื่อสารแบบไม่เป็นพิธีการ (Informal communication) เป็นการสื่อสารที่ไม่ได้เป็นไปตามแบบแผน เป็นการสื่อความหมายโดยอาศัยการรู้จักชอบพอกันเป็นส่วนตัวเป็นส่วนใหญ่ ในบางครั้งเราต้องเริ่มสื่อความหมายแบบไม่เป็นพิธีการในระยะแรกก่อน แล้วจึงสื่อสารแบบพิธีการภายหลัง เพื่อความสำเร็จของงาน

2. การสื่อสาร 3 ทิศทาง ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

2.1 การสื่อความหมายจากบนลงล่าง (Downward communication) เป็นการเดินทางของการสื่อความหมายและการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง ในระบบราชการนั้นการสื่อสารจากบนลงล่างข้างล่างมักจะ ได้แก่ คำสั่ง นโยบาย ระเบียบ คู่มือ คู่มือการทำงาน ขั้นตอนการทำงานกฎเกณฑ์ต่างๆ การรายงานประจำปี การประชุมเพื่อแจ้งให้ทราบ คำเตือน เป็นต้น ข่าวสารของการสื่อสารแบบนี้มักจะเป็นลายลักษณ์อักษร การสื่อสารแบบนี้จะได้ผลถ้าเป็นการให้ข้อเท็จจริงโดยไม่มีการขัดแย้ง และเป็นการให้ข้อมูลมากกว่าที่จะเป็นการเกลี้ยกล่อม

2.2 การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward communication) การสื่อสารแบบนี้มักเป็นการตอบสนองการสื่อสารจากบนลงล่าง เช่น การร้องทุกข์ การเสนอความคิดเห็น การประชุมกลุ่ม การรายงานผลการปฏิบัติงาน การชี้แจง การกรอกแบบสำรวจต่างๆ ผู้บริหารที่ดีควรจะส่งเสริมการสื่อสารแบบนี้ เพราะเป็นการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น

2.3 การสื่อสารตามแนวนอน (Lateral communication) การสื่อสารแบบนี้ ทั้งผู้ส่งและผู้รับข่าวสารจะอยู่ในระดับเดียวกัน มักจะเป็นการปรึกษาหารือกัน เช่น การติดต่อกันระหว่างภาควิชา การปรึกษาหารือกับที่ปรึกษา เป็นต้น

3. การสื่อสารโดยใช้คำพูดและไม่ใช้คำพูด มีดังนี้

3.1 การสื่อสารโดยใช้คำพูด (Verbal communication) เป็นการสื่อสารที่ต้องอาศัยการพูดและการเขียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความสามารถในด้านต่อไปนี้

3.1.1 ความสามารถในการใช้ถ้อยคำให้พอเหมาะ ใช้ถ้อยคำถูกหลักเกณฑ์ เป็นไปตามตรรกศาสตร์

3.1.2 ความสามารถในการใช้ถ้อยคำให้มีความหมาย การสื่อสารจะได้ผลถ้าผู้รับข่าวสารเข้าใจ

3.1.3 ความสามารถในการใช้ถ้อยคำพอเหมาะกับเวลาและโอกาส การสื่อสารจะเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งถ้าเราใช้ถ้อยคำไม่พอเหมาะแก่เวลาและโอกาส

3.1.4 ความสามารถในการถ่ายทอดความคิดเป็นคำพูด ถ้าหากผู้นำมีความคิดแต่ไม่สามารถถ่ายทอดความคิดให้ผู้อื่นเข้าใจได้ การเป็นผู้นำก็จะประสบการณืสำเร็จได้ยาก

3.2 การสื่อสารโดยไม่ใช้คำพูด (Nonverbal communication) การสื่อสารแบบนี้ เช่น การชี้นิ้ว ขยิบตา ผงกศีรษะ ซึ่งการสื่อสารแบบนี้มีประโยชน์ ดังนี้

3.2.1 อารมณ์และความรู้สึกส่วนใหญ่แสดงออกโดยไม่ใช้คำพูดได้ถูกต้องแม่นยำมากกว่าใช้คำพูด

3.2.2 ลักษณะท่าทางบางประการเป็นเครื่องบ่งชี้เพื่อการเสนอแนะและให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี

3.3.3 คำพูดอาจบิดเบือนได้ง่ายกว่าการใช้คำพูด

7.2.5 การสื่อสารในการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหาร

โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีขนาดและองค์ประกอบที่แตกต่างกัน การบริหารงานจึงจำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร เนื่องจากโรงเรียนมีบุคลากรหลายฝ่าย แต่ละฝ่ายย่อมมีความสัมพันธ์กันไม่ว่าจะเป็นฝ่ายบริหาร ครูผู้สอน นักเรียน นักการภารโรง ผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสารกับบุคคลเหล่านั้น เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบนโยบาย หรือแผนงาน และชักจูงให้ปฏิบัติงาน (พนัส หันนาคินทร์. 2536: 136) ซึ่งการสื่อสารมีบทบาทในการบริหารงานโรงเรียนทุกขั้นตอน เริ่มต้นที่การวางแผน การกำหนดนโยบาย การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมกำกับ การติดตามและประเมินผล โดยการติดต่อสื่อสาร ทำหน้าที่ประสานงานและช่วยอำนวยความสะดวกให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (พีรวัฒน์ ภูเพชร. 2548: 24) จึงเห็นได้ว่า การสื่อสารเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทุกอย่างในองค์กรที่จะสั่งการให้บุคลากร เช่น การมอบหมาย การเปลี่ยนแปลงงาน หรือ การชี้แจงผู้ใต้บังคับบัญชา การประสานงานในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน (วิชัย ครุฑอรัญ. 2543: 2) และบุคลากรทุกคนที่ได้รับข้อมูลข่าวสารซึ่งเกี่ยวกับกลยุทธ์ ในการดำเนินงานในหน่วยงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จสูงสุด เกิดจาก

การที่ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารที่ดีทำให้การสื่อสารเป็นที่เข้าใจ และสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พิชญ์ ทองเลศ. 2545: 99-107)

ผดุง พรหมมูล (2537: 255 -259) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารในโรงเรียนนั้น จัดให้อยู่ในเรื่องการอำนวยการในลักษณะของการควบคุมงาน การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน และการงบประมาณ ความมุ่งหมายสำคัญของการติดต่อสื่อสารเพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามแผน และช่วยกระตุ้นชักจูงให้มีการปฏิบัติตามแผน เพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยจัดให้มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง คือ จากระดับบนสู่ระดับล่าง และจากระดับล่างสู่ระดับบน ในลักษณะของการจูงใจ และสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิก

สมชาย เรืองมณีชัชวาล (2539: 37) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการสำคัญที่ใช้ในการบริหารโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสั่งการ และการควบคุมกระบวนการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารต้องเกี่ยวข้องกับด้วยเสมอ โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน วิธีการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนยิ่งแตกต่างกัน กล่าวคือ การติดต่อสื่อสารในโรงเรียนขนาดเล็กจะใช้การติดต่อสื่อสารแบบตัวต่อตัวที่มีลักษณะเผชิญหน้า (Face to Face Communication) เช่น การบอกกล่าว การสนทนา การซักถาม ในโรงเรียนที่มีขนาดกลางและขนาดใหญ่จะใช้การติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว (One way Communication) และแบบสองทาง (Two way Communication) และส่วนใหญ่จะเป็นการติดต่อสื่อสารที่เป็นพิธีการ (Formal Communication) เพราะเป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ใช้การติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว (One way Communication) เพราะมีบุคลากรและจำนวนข่าวสารที่ส่งจำนวนมาก เรืองชัย หมื่นชนะ (2535: 133) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่เป็นพิธีการ (Formal Communication) นั้นคือ การนำนโยบาย การวินิจฉัยสั่งการหรือคำแนะนำผ่านไปตามสายการบังคับบัญชา ส่วนการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นพิธีการ เช่น การติดต่อด้วยวาจาที่มีลักษณะเป็นการติดต่อสื่อสารแบบสองทางนั้น ทำให้การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสัมฤทธิ์ผลมากที่สุด

ดังได้กล่าวมาแล้วว่า การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง อำภา บุญช่วย (2537 : 1) กล่าวว่า ความสำเร็จในการบริหารงานของโรงเรียนอยู่ที่การบริหารงานวิชาการ เพราะงานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน การที่จะดูว่าโรงเรียนใดมีมาตรฐาน ก็มักเอาผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญ การบริหารงานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนว่าจะเอาจริงเอาจังกับการบริหารงานวิชาการเพียงใด และบุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการมากน้อยแค่ไหน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องใช้ช่องทางหรือสื่อและวิธีการติดต่อสื่อสารที่มีไปยังบุคลากรของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนทุกขั้นตอนไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การกำหนดนโยบาย การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมกำกับ การติดตามและการประเมินผล โดยการติดต่อสื่อสาร จะทำหน้าที่ประสานงาน อำนวยการและสร้างความเข้าใจให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความพร้อมอย่างทั่วถึง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534 ข : 65 – 67) กล่าวว่า ช่องทางหรือสื่อที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแบ่งออกเป็น 5 ประการ ดังนี้

1. ด้วยวาจา เช่น การสั่งงาน การรายงาน การประชุมปรึกษางาน
2. ด้วยการเขียน เช่น การออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร ประกาศ จดหมายเวียน จดหมายหรือบันทึกการติดต่อ การเขียนเป็นสิ่งจำเป็นในวงราชการ เพราะต้องเก็บไว้เป็นหลักฐาน
3. ด้วยอากัปกิริยา เช่น การแสดงสีหน้า ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องหัดสังเกตสีหน้าของผู้ร่วมงาน เพื่อจะได้ทราบบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน
4. ด้วยตัวเลข เช่น การลงทะเบียนด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ การใช้เลขรหัสประจำตัว การใช้เลขรหัสแทนหน่วยงานต่าง ๆ

5. ด้วยรหัส เช่น การส่งสัญญาณทางทหาร การส่งโทรเลข สัญญาณเสียงนกหวีด สัญญาณไฟ เป็นต้น ส่วนวิธีการติดต่อสื่อสารที่นิยมใช้มากในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนนั้น นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534 ข : 66) กล่าวว่า มีหลายวิธีด้วยกัน คือ

1. ทางวาจา มีวิธีที่ใช้กันมากทางการประชุมปรึกษาหารือ หรือเป็นกลุ่ม หรือรายบุคคล เพื่อให้ครูได้ทราบข้อควรปฏิบัติและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติงานในการบริหารงานวิชาการเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา การสัมมนา การประกาศเพื่อแจ้งให้ครูทราบเรื่องราว รับผิดชอบหรือเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นภายในโรงเรียนแต่ละวัน การประกาศนี้ใช้มากไม่ค่อยดี เพราะจะไปขัดจังหวะหรือรบกวนการเรียนการสอนของครู การประชุมอาจจัดการประชุมทั่วไป หรือเป็นแผนกเป็นฝ่ายหรือเป็นหน่วยงานย่อยแต่ละหน่วยเพื่อแจ้งข้อราชการ นอกจากนี้ก็มีการใช้โทรศัพท์ติดต่อกันด้วยวาจา

2. ทางการเขียน วิธีที่ใช้ก็มีการโต้ตอบจดหมายหรือบันทึกการออก Bulletins การรายงาน หนังสือเวียน หนังสือราชการแบบต่าง ๆ การออกจดหมายประจำวัน จดหมายเวียน การออกบันทึกเตือนความจำ เป็นต้น

3. ทั้งทางวาจาและทางการเขียน บางครั้งโรงเรียนก็อาจใช้วิธีการการติดต่อสื่อสารทั้งสองอย่างพร้อม ๆ กัน เพื่อเป็นการยืนยันหรือย้ำ และเพื่อการเก็บไว้เป็นหลักฐาน

4. ใช้วิธีการอื่นและอุปกรณ์ต่าง ๆ ประกอบ เช่น การใช้ภาพสไลด์หรือแผ่นภูมิประกอบ การใช้เครื่องขยายเสียง การสาธิต การใช้บทบาทสมมติ

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนเป็นอย่างยิ่ง โดยผู้บริหารโรงเรียนจะใช้การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เพื่อให้การบริหารงานวิชาการด้านการวางแผน การกำหนดนโยบาย การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมกำกับ การติดตามและประเมินผล ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยใช้ช่องทางหรือสื่อ และวิธีการ

ติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยสร้างความเข้าใจ กระตุ้น ชักจูง และจูงใจให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความพร้อมอย่างทั่วถึง ให้ความร่วมมือร่วมใจและปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ด้วยความเต็มใจและมีความสุข อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนโดยรวม

8. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหาร ด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (สมจิตร์ อุดม. 2547: บทคัดย่อ) และสุริมา ดีเป็นธรรม (2547: บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคุณลักษณะทางการบริหารด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก ส่วนภาพ เรืองไชย (2547: 107-108) พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบทบาทการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การสื่อสาร แมคลาฟลิน (McLaughlin. 1995: 2910) พบว่า ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการบริหารที่มีคุณภาพ และเฟอร์รันดีโน (Ferrandino. 1985: 296) พบว่า พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความสำเร็จในงานของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จมีผลต่อการยอมรับของครู ส่วนอัมพร สุขเกษม (2544: 124-125) พบว่า การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

9.1 งานวิจัยในประเทศ

จันทร์ธานี สงวนนาม (2533: 141-143) ได้ศึกษา คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน ประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีพฤติกรรมเป็นผู้นำทางวิชาการมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ประสบความสำเร็จ และการเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษาได้ จากการศึกษาของ

ปรีธดา พัฒนาขจร (2533: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้บริหารและครูในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความต้องการกิจกรรมการนิเทศในระดับ มากทุกกิจกรรม ยกเว้นกิจกรรมการสังเกตการสอนในชั้นเรียน

กัลริกา หงส์ศิริ (2537: 16) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการความช่วยเหลือ งานวิชาการของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาหลักสูตรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ เขตการศึกษา 12 พบว่า ความต้องการความช่วยเหลืองานวิชาการของครูโรงเรียนร่วม

พัฒนาหลักสูตรโดยส่วนรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ งานวัดและประเมิน งานห้องสมุด งานการเรียนการสอน งานด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ งานวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน งานประชุม อบรมทางวิชาการ งานส่งเสริมการสอน งานนิเทศการศึกษาและงานด้านการวางแผนและการดำเนิน งานในการเปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลืองานวิชาการระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาด กลาง และขนาดเล็ก พบว่า มีความต้องการความช่วยเหลือโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีเฉพาะงานนิเทศการศึกษาในโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ภาณุวัฒน์ จุลโสด (2538: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการนิเทศภายใน โดยการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ระดับการนิเทศภายใน โดยการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

อำนาจ แยมสะอาด (2539: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 7 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านวิชาการครบทั้ง 7 ด้าน คือ ใช้วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อค้นหาด้านนี้ ด้านการเรียนการสอน จัดครูเข้าสอน และแนะนำให้ครูใช้วัสดุในท้องถิ่นมาประดิษฐ์สื่อการเรียนการสอนก่อนเปิดภาคเรียน ครูส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการวัดผลประเมินผล จัดกิจกรรมกระตุ้นการอ่าน จัดมุมหนังสือ มีการปฐมนิเทศครูใหม่ ประชุมครูอยู่เสมอ ปัญหาในการปฏิบัติงาน ครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความชำนาญในการวิเคราะห์หลักสูตร ครูบางคนไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร ขาดเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการประเมินนักเรียน ห้องสมุดไม่เอื้ออำนวย ครูไม่ทำแผนการประชุมปฏิบัติการ

พิสิทธิ์ จันทรเนตร (2542: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร มีการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการวางแผนงานวิชาการ และการจัดงานวิชาการมีการปฏิบัติสูงกว่าด้านอื่นๆ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติงานต่ำกว่าด้านอื่นๆ คือ การพัฒนาส่งเสริมทางด้านวิชาการ และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างโดยภาพรวมพบว่า โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ปัญหาการบริหารงานวิชาการ พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร มีปัญหาในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีด้านสนับสนุนส่งเสริมงานวิชาการสูงกว่าด้านอื่นๆ ส่วนที่มีปัญหาลดกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านผู้บริหารเมื่อศึกษาความแตกต่างโดยภาพรวมพบว่าโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด มีปัญหาในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

วิไลวรรณ สมบูรณ์ (2543: 56) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูมีความต้องการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัยและการสร้างเครื่องมือวิจัย การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน การหาคุณภาพเครื่องมือ ต้องอาศัยแหล่งค้นคว้า ตำราต่างๆ ตามห้องสมุดต่างๆ ห้องอาศัยที่ทำงานวิจัย ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ เช่น เครื่องคำนวณ เครื่องคอมพิวเตอร์ ตลอดจนแหล่งบริการต่างๆ

สุบิน จันทะนันท์ (2543: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและครูวิชาการในโรงเรียนมีปัญหายอยู่ในระดับปานกลาง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความเห็นของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีปัญหาในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ .05 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความเห็นของครูวิชาการที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความเห็นของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนของนักเรียนต่างกัน การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความเห็นของครูวิชาการที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแตกต่างกัน มีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีปัญหายในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

ศิริพร จันทโชติ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนระดับก่อนประถมศึกษาของเอกชนกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่โรงเรียนมีการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ มีการนำแนวและแผนการจัดประสบการณ์มาปรับปรุงหรือพัฒนาเพื่อนำไปใช้โดยปรับเนื้อหาและกิจกรรมให้เข้ากับโรงเรียนและชุมชน 2) ด้านการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน จุดเน้นของกิจกรรมคือจัดให้สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก ลักษณะเน้นในตัวเด็กคือ การช่วยเหลือตนเอง ความมีระเบียบและความรับผิดชอบ มีการจัดมุมเล่น/มุมหนังสือในห้องเรียน โรงเรียนส่วนใหญ่ส่งครูอบรมศึกษาดูงานเกี่ยวกับสื่อและให้ครูผลิตสื่อการสอนด้วยตนเอง มีการติดตามประเมินผลโดยการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน 3) ด้านการนิเทศภายในและประชุมอบรมทางวิชาการ กิจกรรมที่จัดมากที่สุด การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน การประชุม อบรมครู ส่วนใหญ่ครูต้องการได้รับการนิเทศเกี่ยวกับวิธีจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่วนการเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่นๆ ที่จัด มีการติดตามประเมินผลโดยให้ผู้รับการอบรมรายงานผลทางวิชาการในการประชุมครู 4) ด้านการวัดผลประเมินผล จัดให้มีการอบรมสัมมนาแก่ครูให้มีความรู้ด้านการวัดผล วิธีที่ใช้มากคือการสังเกตพฤติกรรมการสอนของครู ปัญหาของโรงเรียนที่พบ คือ ผู้ปกครองไม่เข้าใจหลักการเตรียมความพร้อมให้เด็ก ต้องการให้อ่านออกเขียนได้จำนวนนักเรียนในชั้นมากเกินไป ครูขาดความชำนาญในการจัดกิจกรรม และไม่ใช้สื่อในการเรียนการสอน ขาดการนิเทศอย่างต่อเนื่องและครู ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการวัดผลการศึกษา

กมลจันทร์ ประภากรรัตน (2544: บทคัดย่อ; อ้างอิงจาก นภาพร ส่งแสง. 2550: 54) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลแห่งหนึ่งใน จังหวัดนราธิวาส พบว่า ผู้ที่ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความต้องการผู้บริหารที่มีคุณลักษณะเป็นผู้มีความรู้รอบด้าน มีความรับผิดชอบ และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์มองการณ์กว้างไกล

จำเริญ คำหวาน (2544: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพปัญหาการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ดังนี้
 - 2.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของท้องถิ่น ควรตรวจสอบสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ทรัพยากรในท้องถิ่น และแหล่งวิทยาการต่างๆ ในชุมชน โดยการสอบถาม สังเกต สัมภาษณ์ จากนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำหมู่บ้าน
 - 2.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ควรวิเคราะห์หลักสูตรแม่บทก่อนแล้ว จึงกำหนดหลักสูตรท้องถิ่นขึ้นมา เพื่อปรับให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นของตน
 - 2.3 การจัดโครงสร้างและรูปแบบของหลักสูตร ควรสอดคล้องกับความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน
 - 2.4 การจัดเนื้อหาวิชาในรายวิชาของหลักสูตร ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ พัฒนาการเรียนรู้ ตามวุฒิภาวะ และประสบการณ์เดิมของผู้เรียนในแต่ละระดับ
 - 2.5 การนำหลักสูตรไปใช้ ควรเตรียมบุคลากร โดยจัดให้ความรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การไปศึกษาดูงาน หรือการประชุมวิชาการ
 - 2.6 การประเมินหลักสูตร ควรมีการสรุปการประเมิน และประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบทุกครั้ง เพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินงานครั้งต่อไป

พิเชษฐ คงปัดถา (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีการจัด การควบคุม ติดตามและพัฒนากิจการงานวิชาการทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานทางวิชาการมีการประเมินผลการวางแผนโดยสรุปและ รายงานผลเมื่อสิ้นปีการศึกษา ด้านหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร การติดตามตรวจสอบและ ประเมินผลการใช้หลักสูตรโดยศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอนมี หลักการจัดครูเข้าสอนโดยจัดตามความสามารถและความถนัดของครู ด้านการนิเทศการศึกษามี การมอบหน้าที่การนิเทศให้ผู้ช่วยบริหาร ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตรมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ ด้านวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน มีการเก็บรักษาสื่อโดย ให้อครูผู้สอนเก็บเอง ด้านห้องสมุดมีการประเมินผลการใช้ห้องสมุดโดยประเมินผลจากสถิติผู้มาใช้

ห้องสมุด และด้านการวัดผลและประเมินผลมีการติดตามประเมินผลและรายงานผลการประเมินผล การวัดและประเมินผลและประเมินผลการเรียนการสอนโดยตรวจสอบผลการเรียนในแต่ละภาคเรียน ส่วนปัญหาการบริหารงานวิชาการที่พบ คือ บุคลากรของโรงเรียนเข้าใจกระบวนการปฏิบัติงาน วิชาการไม่ตรงกันครูบางคนไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรโรงเรียนขาด การนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ ขาดสถานที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรม ขาดงบประมาณในการจัดหา เอกสารประกอบหลักสูตรและหนังสือตำรา และยังขาดเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่ได้มาตรฐาน

รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขต กรุงเทพมหานคร มีวิสัยทัศน์โดยรวมและรายด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่ วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง

ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์ (2545: 7) ได้ศึกษา การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มี ต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอานวยวิทย จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษาที่มีผลต่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา จะต้องมีการนิเทศภายในการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีขั้นตอน และมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนได้รับความพึงพอใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพราะ ความพึงพอใจจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สมจิตร อุดม (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน วิสัยทัศน์ผู้บริหารส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

สุริมา ดีเป็นธรรม (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน เอกชน ประเภทสามัญศึกษาที่สัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนของครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่เปิดสอนระดับ ประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร มีคุณลักษณะทางการบริหารด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก ทั้งรายด้านและโดยรวม ยกเว้นรายข้อ การวางแผนในอนาคตที่ชัดเจนไว้ในใจว่า โรงเรียนแห่งนี้ ควรจะเป็นเช่นไรของด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ที่มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด

สุณี ทรัพย์ประเสริฐ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินคุณลักษณะด้าน ความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ราชบุรี โดยศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีมี คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ที่มีวุฒิการศึกษา

ต่างก็มีคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวม ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร และด้านการจัดการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการนิเทศภายใน และด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน และการเปรียบเทียบคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยวุฒิการศึกษา ร่วมกับประสบการณ์ในการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน

สุภีร์ สีพาย (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนอนุบาลสุริยาอุทัยพิมาย อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ก่อนการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน ครูส่วนใหญ่ไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อน หลายคนเคยเข้ารับการอบรมการวิจัยในชั้นเรียนมาแล้วหลายครั้ง แต่ยังมีปัญหาในด้านความรู้ความเข้าใจในหลักการวิจัยในชั้นเรียน ขาดทักษะการทำวิจัย ขาดความมั่นใจและไม่กล้าตัดสินใจในการลงมือทำวิจัยในชั้นเรียน โดยส่วนใหญ่ต้องการทำวิจัยในชั้นเรียนและรู้ประเด็นปัญหาที่จะทำวิจัย แต่ไม่รู้วิธีการแก้ปัญหา ขาดการนิเทศติดตามและการชี้แนะให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดภายหลังการพัฒนา โดยการอบรมปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ครูมีความรู้และมีความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้น โดยขึ้นการกำหนดหัวข้อการวิจัยในชั้นเรียน ครูสามารถสำรวจสภาพการปฏิบัติงานและกำหนดหัวข้อการวิจัยในชั้นเรียนได้ ซึ่งได้รับคำแนะนำเพิ่มเติมจากผู้ศึกษาค้นคว้าชั้นการเขียนเค้าโครงวิจัย ครูให้ความสำคัญของการเขียนเค้าโครงการวิจัยได้อย่างเหมาะสมขึ้นการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ครูสามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนโดยพัฒนานวัตกรรม เครื่องมือ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระบบมากขึ้น มีการบันทึกโดยใช้เครื่องมืออย่างชัดเจน สามารถนำไปอ้างอิงและตรวจสอบได้ พร้อมทั้งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายได้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขึ้นเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนครูสามารถเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียนได้ โดยความช่วยเหลือและแนะนำซึ่งกันและกันของกลุ่ม ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า

แสงเดือน มาลีรักษ์ (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

พิชัย แก้วสุวรรณ (2548: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผน พบว่า ครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผน ได้แก่ มีการประชุมชี้แจงครูในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน มีการสนับสนุนการทำเอกสารและแบบสอบถามต่างๆ อย่างเต็มที่ มีการกำหนดให้ครูทุกคนทำวิจัยในชั้นเรียน มีการให้ครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ร่วมปรึกษาหารือถึงปัญหาและการวางแผนการทำวิจัยใน

ชั้นเรียนร่วมกันมีการสนับสนุนให้ครูรวบรวมงานวิจัยตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และเผยแพร่และจัดนิทรรศการในงานต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้และความหลากหลายในงานวิจัยชั้นเรียนโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. ด้านการให้ความรู้ พบว่า ครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความรู้ ได้แก่ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่ครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน ให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรไปศึกษาต่ออย่างเต็มที่

3. ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ สนับสนุนในการให้บริการเอกสาร ตำรา มีศูนย์บริการคอมพิวเตอร์ มีการเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

4. ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม พบว่า ครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ มีการให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน ให้เสรีภาพในการทำวิจัยอย่างเต็มความสามารถ ยกย่องครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนในที่ประชุม

ลัทธศักดิ์ แพรสายทอง (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามขอบข่าย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารได้จัดทำข้อกำหนดหรือนโยบายสนับสนุน และกำกับติดตามประเมินผลการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารได้ให้การยกย่องชมเชยครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน 3) ด้านการให้ความสำคัญกับครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครูนำผลงานวิจัยในชั้นเรียน ที่ประสบความสำเร็จออกเผยแพร่ 4) ด้านการมีความรับผิดชอบ

9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

อเนลโล (Anello. 1996: 2941-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมและทัศนคติของครูและครูใหญ่ที่มีต่อประสิทธิภาพของการนิเทศ จุดมุ่งหมายในการวิจัยเรื่องนี้เพื่อต้องการศึกษาพฤติกรรมและเจตคติของครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในสปริงฟิลด์ รัฐแมสซาชูเซตส์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่าจะตนเองสามารถทำการนิเทศภายในโรงเรียนของตนเองเป็นอย่างดี ส่วนครูก็ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังมากขึ้นในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยครูก็รู้สึกพอใจในการนิเทศภายในที่ครูได้รับด้วย

แมคคาร์ธี (McCathy. 1971: 705-A) ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน

ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา และครู พบว่า ผู้บริหารและผู้ช่วยฝ่ายบริหารวิชาการ มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มครูเกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ เรื่อง การสังเกตการณ์สอน การวัดและประเมินผล การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานด้านวิชาการ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการ ทุกกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรจะมีบทบาทในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดกว่าการบริหารงานอื่น ๆ

ซีฟ และสโคเอ็นไฮท์ (สุริมา ดีเป็นธรรม. 2547: 133; อ้างอิงจาก Sheive; & Schoenheit. 1987: 102) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์เป็นคุณลักษณะหนึ่งของผู้บริหารการศึกษาที่มีประสิทธิผล ซึ่งการมีวิสัยทัศน์นั้นต้องประกอบด้วย การเป็นผู้มีค่านิยมที่ถูกต้อง การเป็นผู้มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จบรรลุตามวิสัยทัศน์ การเป็นผู้ที่สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ของตนให้สมาชิกยอมรับ การเป็นผู้ที่สามารถวางแผนให้สมาชิกปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ และเป็นผู้มีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งทักษะเหล่านี้ ช่วยให้การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติเป็นผลสำเร็จ

แมททอกซ์ (Mattox. 1987: 6061-A) ได้ศึกษาถึงความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในรัฐอิลลินอยน์ สหรัฐอเมริกา พบว่า ความต้องการที่อยู่ในระดับมาก คือ ความต้องการจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศและการประเมินผล และต้องการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร

อบอลคาเซมิ (สุริมา ดีเป็นธรรม. 2547: 133; อ้างอิงจาก Abolghasemi. 1997: 3897) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างการบริหารและวัฒนธรรมโรงเรียน กับแรงสนับสนุนของครูที่มีต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างการบริหารงานในลักษณะการมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมโรงเรียนในลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความผูกพันกัน หัวหน้าหมวดและผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกัน ตลอดจนประพจน์ติดนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงสนับสนุนของครู ที่มีต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศมีองค์ความรู้ที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยการศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อให้ทราบว่ามีตัวแปรใดในคุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระ หัวหน้าช่วงชั้นที่ 1 และ หัวหน้าช่วงชั้นที่ 2 ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2550 ที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรอบแรก (2544-2548) จำนวน 100 โรงเรียน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มโรงเรียน คือ กลุ่มที่ 1 โรงเรียนที่ได้มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จำนวน 58 โรงเรียน และกลุ่มที่ 2 โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จำนวน 42 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 100 โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระโรงเรียนละ 8 คน จำนวน 800 คน และหัวหน้าช่วงชั้นที่ 1 และ หัวหน้าช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนละ 2 คน จำนวน 200 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,000 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระ จากโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. โรงเรียนละ 8 คน จำนวน 19 โรงเรียน จำนวน 152 คน และโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. โรงเรียนละ 8 คน จำนวน 20 โรงเรียน จำนวน 160 คน ครูหัวหน้าช่วงชั้นที่ 1 และหัวหน้าช่วงชั้นที่ 2 จากโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. โรงเรียนละ 2 คน จำนวน 19 โรงเรียน จำนวน 38 คน และโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. โรงเรียนละ 2 คน จำนวน 20 โรงเรียน จำนวน 40 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 390 คน สุ่มตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจำนวนหัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระ และหัวหน้าช่วงชั้นที่ 1 และหัวหน้าช่วงชั้นที่ 2 ของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศของเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยติดต่อขอข้อมูลจำนวนโรงเรียนและจำนวนครูจากฝ่ายส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน ทางโทรศัพท์ และข้อมูล

สารสนเทศผลการประเมินภายนอกกรอบแรกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อขอข้อมูลผลการประเมินภายนอกกรอบแรก จำนวนครูและจำนวนโรงเรียนที่ได้รับการประเมินภายนอกกรอบแรก พบว่า มีจำนวนโรงเรียนที่ได้รับการประเมินภายนอกกรอบแรก จำนวน 100 โรงเรียน และมีหัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระ และหัวหน้าช่วงชั้นที่ 1 และ 2 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,000 คน

2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนทั้งสิ้น 1,000 คน โดยการใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครชชี และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 39 โรงเรียน โดยเลือกจากโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. จำนวน 19 โรงเรียน จำนวน 10 เขต คือ เขตสะพานสูง เขตบางกะปิ เขตบึงกุ่ม เขตคันนายาว เขตคลองสามวา เขตวังทองหลาง เขตลาดพร้าว เขตบางเขน เขตลาดกระบัง และเขตมีนบุรี จากโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. 58 โรงเรียน และโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. จำนวน 20 โรงเรียน จำนวน 10 เขต คือ เขตสะพานสูง เขตบางกะปิ เขตบึงกุ่ม เขตประเวศ เขตคลองสามวา เขตวังทองหลาง เขตลาดพร้าว เขตบางเขน เขตลาดกระบัง และเขตมีนบุรี จากโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. 42 โรงเรียน เลือกหัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระ และหัวหน้าช่วงชั้นที่ 1 และหัวหน้าช่วงชั้นที่ 2 ในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 390 คน ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างหัวหน้ากลุ่มสาระและหัวหน้าช่วงชั้น โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน (สมศ.) และโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน (สมศ.)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2		จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
โรงเรียนที่ผ่านการ ประเมินคุณภาพ ภายนอกกรอบแรก	จำนวน โรงเรียน	หัวหน้ากลุ่ม สาระ	หัวหน้า ช่วงชั้น	จำนวน โรงเรียน	หัวหน้า กลุ่มสาระ	หัวหน้า ช่วงชั้น
โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน (สมศ.)	58	464	116	19	152	38
โรงเรียนที่ไม่ได้ มาตรฐาน (สมศ.)	42	336	84	20	160	40
รวม	100	800	200	39	312	78

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ มี 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยจัดทำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสร้างแบบสอบถาม โดยมีวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสารและงานวิจัย
2. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา ผลงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสัมภาษณ์
3. สร้างแบบสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายในการวิจัย ให้มีข้อคำถามครอบคลุมสภาพ ปัญหา สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
4. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสัมภาษณ์
5. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทอีกครั้งหนึ่ง
6. นำแบบสัมภาษณ์ไปใช้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 16 คน ลักษณะของแบบสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

ขั้นตอน การสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขั้นตอนเตรียมการสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้ (สุภางค์ จันทวานิช. 2549: 82)
 - 1.1 ผู้ให้ข้อมูลหลักสำหรับการสัมภาษณ์ คือ หัวหน้ากลุ่มที่ทำการสอน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้าช่วงชั้นที่ 1 และ 2 ในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 4 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 16 คน
 - 1.2 วางแผนการสัมภาษณ์โดยการเตรียมคำถามไว้ล่วงหน้า กำหนดเวลาสัมภาษณ์ โดยให้เวลาคนละ 1 ชั่วโมง รวมเวลา 14 ชั่วโมง
 - 1.3 เตรียมอุปกรณ์จัดบันทึก
 - 1.4 ติดต่อผู้สัมภาษณ์ โดยนัดหมายเวลาไว้ล่วงหน้า
2. ขั้นตอนเริ่มการสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้ (สุภางค์ จันทวานิช. 2549: 82-83)
 - 2.1 แนะนำตนเองต่อผู้สัมภาษณ์
 - 2.2 สร้างบรรยากาศเป็นกันเอง สนทนาทักทายด้วยอัธยาศัยที่ดี
 - 2.3 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และให้คำมั่นสัญญาว่าจะไม่ระบุผลการสัมภาษณ์ว่าเป็นของผู้ให้สัมภาษณ์ท่านใด

2.4 จัดบันทึก

2.5 พุดคุยเรื่องต่างๆ ไปก่อนที่จะสัมภาษณ์จริง

3. ขั้นสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้ (สุภางค์ จันทวานิช. 2549: 83)

3.1 ใช้คำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้า เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์

3.2 ผู้สัมภาษณ์ตั้งใจฟัง และป้อนคำถามให้เหมาะสมกับจังหวะของผู้ตอบ

3.2 ใช้ภาษาที่สุภาพและเข้าใจง่าย

4. ขั้นบันทึกข้อมูลและสิ้นสุดสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้ (สุภางค์ จันทวานิช. 2549: 83-84)

4.1 จัดบันทึกข้อมูลตามความเป็นจริง และจดเฉพาะในสิ่งที่สำคัญ

4.2 รีบทำบันทึกการสัมภาษณ์ทันที หลังจากสัมภาษณ์เสร็จสิ้นแล้ว

4.3 สรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และเก็บบันทึกการไว้

ในการดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนที่จะทำการสัมภาษณ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ครูในโรงเรียนให้การสัมภาษณ์ ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้าช่วงชั้นที่ 1 และหัวหน้าช่วงชั้นที่ 2 ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และส่งหนังสือแนะนำตัวและหนังสือขอความร่วมมือในการให้การสัมภาษณ์ ถึงผู้บริหารโรงเรียนล่วงหน้าก่อนไปสัมภาษณ์

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระ และหัวหน้าช่วงชั้นที่ 1 และหัวหน้าช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. และโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 รวมทั้งสิ้น 16 คน สรุปผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

สรุปผลการสัมภาษณ์โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน จากผลการประเมินจาก สมศ. ในรอบแรก จำนวน 2 โรงเรียน

ผลการสัมภาษณ์ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้

1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดกิจกรรมให้นักเรียนมีส่วนร่วม จัดกิจกรรมเป็นกลุ่ม ฝึกปฏิบัติ ฝึกทดลอง โดยใช้ห้องปฏิบัติการ การสอนแบบโครงงาน ให้นักเรียนทำงานและนำเสนอหน้าชั้นเรียน และใช้แหล่งการเรียนรู้ภายใน และภายนอก เชิญวิทยากรภายนอกและผู้ปกครองมาร่วมจัดกิจกรรม ให้นักเรียนทำงานและนำเสนอหน้าชั้น เช่น มีกิจกรรม และโครงการ มีกิจกรรมประจำวัน เช่น มีคลินิกหมอภาษาให้นักเรียนเข้าใช้นอกเวลา มีโครงการรักการอ่าน โดยอ่านในเช้าวันพุธก่อนเรียน จัดให้มีชมุท่งศัพท์ ชมุท่งสูตรคุณ เป็นต้น จัดให้มีโครงการอัจฉริยภาพเรียน วันจันทร์ พุธ และวันศุกร์ ซึ่งจัดการเรียนการสอนในช่วงเช้า จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยจัดในชั่วโมงเรียน จัดให้มีกิจกรรมชมรม โดยนักเรียนเลือกเอง แต่ละช่วงชั้นชมรมจะไม่เท่ากัน และแต่ละปีก็ไม่เท่ากัน จัดให้มีค่ายต่างๆ เช่น ค่ายพัฒนวิชาการ ค่ายพุทธบุตร ค่ายสอนหนูให้รู้ธรรม ค่ายวิทย์คณิต ค่ายภาษาอังกฤษ แต่ละกลุ่มสาระจะมีการติวนักเรียนในช่วงเช้า พักน้อย และเย็น

เพื่อไปแข่งขันวิชาการภายนอก จัดโครงการปฐาญาณ กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี ให้นักเรียนที่สนใจเลือกเรียนโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโดยจัดบอร์ดตามกลุ่มสาระทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน มีมุมหนังสือ จัดให้มีสื่อและอุปกรณ์ และมีเกณฑ์มาตรฐานว่าครูจะต้องจัดบอร์ดความรู้ครอบคลุมทั้ง 8 กลุ่มสาระ และมีการตรวจสอบโดยคณะกรรมการพัฒนาโรงเรียน คือ ฝ่ายอาคารสถานที่ หัวหน้าหมวด และให้ครูมีอิสระในการคิดที่จัดแต่งห้อง เสนอข้อได้ เบิกงบประมาณได้เต็มที่ และครูสามารถซื้อมาก่อนได้และมาเบิกเงินทีหลัง

3. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารมีนโยบายให้ครูผลิตสื่อการสอนส่งเดือนละ 1 ชุด มีการนิเทศการใช้สื่อ โดยคณะกรรมการนิเทศ หัวหน้ากลุ่มสาระ ผู้บริหาร และฝ่ายวิชาการ สนับสนุนงบประมาณในการซื้อสื่อ ให้กำหนดสื่อไว้ในแผนการสอน จัดให้มีสมุดทะเบียนสื่อควบคุมการใช้สื่อการสอน มีการอบรมการใช้สื่อการสอน มีการนำสื่อภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาใช้ เน้นให้ครูใช้สื่อของจริงมากขึ้น ส่งเสริมให้ครูคิดสื่อนวัตกรรมถ้าจะใช้งบประมาณให้เสนอประมาณได้ ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณ และเน้นให้ครูนำสื่อของจริงมาใช้มากขึ้นและขอความร่วมมือจากผู้ปกครองในการจัดหาสื่อของจริง ซึ่งผู้ปกครองให้การสนับสนุนสื่อของจริงที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และส่งครูไปอบรมการผลิตสื่อแล้วนำมาขยายผลกับเพื่อนครูด้วยกัน

4. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ภายในและภายนอก รวมถึงภูมิปัญญาในท้องถิ่น โดย ให้มีการทัศนศึกษาภายนอกโรงเรียนเป็นประจำทุกปีการศึกษา และให้ใช้แหล่งการเรียนรู้ภายใน เช่น ห้องสมุด บอร์ดความรู้ต่างๆ สวนพฤกษศาสตร์ในโรงเรียน สวนธรรมชาติ หอปฏิบัติการณ์ต่างๆ ทั้ง 8 กลุ่มสาระ ผู้บริหารมีกฎ กติกาว่าทุกกลุ่มสาระจะต้องนำเสนอแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน และสร้างแหล่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน มีการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทุกปี เชิญบุคคลในท้องถิ่นมาร่วมจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียน

5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง อย่างหลากหลาย โดยมีวิธีการวัดและประเมินโดย มีการวัดการปฏิบัติ การสังเกต ชิ้นงาน ผลงานนักเรียน วัดโดยการเก็บคะแนนภาคความรู้และภาคปฏิบัติ ประเมินผู้เรียนเป็นรายบุคคล ประเมินเป็นกลุ่ม ฝ่ายวิชาการกำหนดและกำกับให้ครูสร้างแบบบันทึกการประเมินครูทุกคนจะต้องทำ การทำข้อสอบ แบบทดสอบก่อนเรียน หลังเรียนและระหว่างเรียน และมีเกณฑ์การวัดและประเมินที่ชัดเจน

6. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน ให้ครูนำผลการประเมินไปพัฒนานักเรียน เช่น ถ้ามีเด็กอ่อนจะต้องสอนซ่อมเสริม ให้ครูดูแลเด็กอ่อนเป็นพิเศษ และมีโครงการสอนเด็กที่อ่านไม่ได้ในชั้น ป.1 และชั้น ป. 2 จัดให้มีพ่อแม่ครูอาสาให้สอนเด็กที่อ่านและเขียนไม่ได้โดยสอนในช่วงเวลาว่าง ซึ่งครูกับผู้ปกครองมีการประสานงานร่วมกัน แจ้งผลการเรียนให้ผู้ปกครองทราบตลอด

ผลการสัมภาษณ์ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีการทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ซึ่งในการจัดทำหลักสูตรมีคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร โดยพิจารณาาร่วมกัน นำหลักสูตรของกระทรวงมาเป็นแกนกลาง มีการประเมินการใช้หลักสูตรโดยครู นักเรียน และผู้ปกครอง วิเคราะห์หลักสูตรโดยหัวหน้ากลุ่มสาระและครูในกลุ่มสาระ จัดทำหน่วยการเรียนรู้ ฝ่ายวิชาการมีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นในเขตสะพานสูง โดยผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และที่ปรึกษาของโรงเรียน และนำข้อมูลจากการสำรวจมาจัดทำสาระการเรียนรู้ในท้องถิ่นเขตสะพานสูง และให้ครูนำสาระการเรียนรู้ในท้องถิ่นไปจัดทำแผนการเรียนรู้อย่างทั่วทุกกลุ่มสาระ เมื่อสอนเสร็จแล้วนำมาจัดนิทรรศการเรื่องข่าวในงานวันวิชาการ
2. ผู้บริหารมีการดำเนินการจัดทำเอกสารหลักสูตรเพื่อให้ครูนำไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาทั้ง 8 กลุ่มสาระ จัดทำเป็นเอกสารให้ไว้ที่หัวหน้ากลุ่มสาระกลุ่มละ 1 ชุด และมีนโยบายให้ครูใช้เพื่อนำไปจัดทำแผนการสอนให้ครูเขียนแผนโดยยึดหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารมีนโยบายว่าครูจะต้องสอนเนื้อหาให้ตรงตามหลักสูตรที่กำหนดไว้
3. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีการประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปพัฒนาหลักสูตร โดยให้ฝ่ายวิชาการประเมินผลการใช้หลักสูตรโดยผู้เกี่ยวข้อง ประเมินโดยครู นักเรียน ผู้ปกครอง เมื่อได้ผลประเมินแล้วนำผลประเมินมาพิจารณาร่วมกันกับฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระ ทำการวิเคราะห์หลักสูตรใหม่ ปรับปรุงหลักสูตรในปีการศึกษาต่อไป
4. การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ โดยโรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการอย่างชัดเจน โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ประเมินผลการใช้หลักสูตร วิเคราะห์หลักสูตร ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรทุกปี บริหารการใช้หลักสูตร และกำกับติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ โดยการนิเทศการสอน ตรวจบันทึกหลังการสอน

ผลการสัมภาษณ์ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

1. มีการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน โดยจัดให้มีการนิเทศการสอนภาคเรียนละ 4 ครั้ง มีการ แต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศ มีการจัดทำปฏิทินการนิเทศ มีตารางการนิเทศ และฝ่ายวิชาการแจ้งวันการนิเทศล่วงหน้าทุกครั้ง มีการนิเทศแบบคณะกรรมการ และแบบกัลยาณมิตร แบบคณะกรรมการนิเทศภาคเรียนละ 2 ครั้ง แบบกัลยาณมิตร 2 ครั้ง รวมแล้วภาคเรียนละ 4 ครั้ง
2. ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเมื่อมีการนิเทศเสร็จแล้ว ผู้นิเทศจะแจ้งผลการนิเทศให้ครูทราบทันทีแต่ละคนจะต้องนำผลการนิเทศไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น ปรับปรุงวิธีการสอน ปรับปรุงสื่อการสอน หาความรู้

เพิ่มเติม และถ้าครูคนใดมีปัญหาในการสอน ฝ่ายวิชาการจะทำการเชิญมาคุยและช่วยเหลือครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้

ผลการสัมภาษณ์ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

1. ผู้บริหารมีนโยบายในการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน โดยผู้บริหารมีนโยบายให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนคนละ 1 เรื่อง ทุกปีการศึกษา มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ครูเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน และส่งครูไปอบรมเรื่องการทำวิจัยในชั้นจากหน่วยงานภายนอกเช่นกัน ผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ให้คำแนะนำการนำปัญหาของนักเรียนและการจัดการเรียนการสอนมาวิเคราะห์หาสาเหตุและตั้งโจทย์ที่ทำวิจัย การหาข้อมูลการทำเครื่องมือที่จะใช้ประเมินนักเรียน การทำแบบฝึกต่างๆ ให้คำปรึกษาเรื่องสถิติที่ใช้ในการวิจัย และการหาค่าสถิติ
2. ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ครู ในการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยให้มีการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน และให้ครูไปอบรมจากภายนอกแล้วนำมาขยายผลต่อ จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ การหาค่าและสถิติ และการทำกราฟ
3. ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนโดย นำปัญหาต่างๆที่พบจากการจัดการเรียนการสอนหรือที่เกิดขึ้นกับเด็ก มาวิเคราะห์หาสาเหตุ มีปัญหาอุปสรรคคือ ในการทำวิจัย คือครูยังไม่เข้าใจวิธีการทำวิจัย การเขียน และการหาข้อมูล

ผลการสัมภาษณ์ด้านการมีวิสัยทัศน์

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร คือ ผู้บริหารทุกคนมีวิสัยทัศน์ในการบริหารวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเน้นในเรื่องการบริหารงานจะต้องมุ่งทั้งคนและงาน การทำงานต้องอาศัยคน การพัฒนาอาคารสถานที่ การพัฒนาครู ความสามัคคี การร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีสัมมาคารวะ มีความเป็นเลิศทางวิชาการ
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ในการสู่ความสำเร็จ โดยผู้บริหารมีการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ โดยปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างในเรื่องการปฏิบัติธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีของความสามัคคี ความมีน้ำใจ นำครูไปปฏิบัติธรรมทุกปี ปีละหลายครั้ง ครูใหญ่เป็นผู้ริเริ่มจัดโครงการค่ายสอนหนูให้รู้ธรรม ในระดับปฐมวัย และประสบความสำเร็จ รายการดาวธรรม ดาวเทียม ของวัดธรรมกายมาขอถ่ายทำรายการนำไปออกอากาศทั่วโลก จัดโครงการค่ายพุทธบุตรทุกปี เน้นให้ฝ่ายปกครองฝึกเด็กให้มีระเบียบวินัยทุกอย่าง และเน้นเรื่องการมีสัมมาคารวะ การไหว้ การทำความเคารพผู้ใหญ่ การไหว้ที่สวยงาม จัดโครงการกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของนักเรียน ส่งนักเรียนไปแข่งขันวิชาการกับโรงเรียนอื่นๆ

ผลการสัมภาษณ์ด้านการสื่อสาร

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการติดต่อสื่อสาร การประสานงานโดยใช้วิธีการประชุมทุกสัปดาห์ แจกวาระต่างๆ ในที่ประชุม ประชาสัมพันธ์ติดประกาศ มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรให้เซ็นรับทราบในการมอบหมายงาน และมอบหมายให้ผู้ช่วยและหัวหน้ากลุ่มสาระประสานงานในแต่ละฝ่าย ให้ทุกฝ่ายและหัวหน้ากลุ่มสาระรายงานให้ครูใหญ่ทราบในการประชุมหัวหน้ากลุ่มสาระ และประชุมคณะกรรมการพัฒนาโรงเรียน

สรุปผลการสัมภาษณ์โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน จากผลการประเมินจาก สมศ. ในรอบแรก จำนวน 2 โรงเรียน

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระ และหัวหน้าช่วงชั้นที่ 1 และหัวหน้าช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยทำการสัมภาษณ์ หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระ โรงเรียนละ 6 คน รวม 12 คน และหัวหน้าช่วงชั้นที่ 1 และหัวหน้าช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนละ 2 คน รวม 4 คน รวมทั้งสิ้น 16 คน สรุปผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

ผลการสัมภาษณ์ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้

1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนโดยส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นบางวิชา บางวิชาจัดแบบศูนย์กลางไม่ได้แล้วแต่ดุลยพินิจของครู จะสอนแบบธรรมชาติศึกษาในห้องเรียน ให้เรียนรู้ของจริง ให้ปฏิบัติจริง จัดกิจกรรมเป็นกลุ่มอิงกลุ่ม อิงเกณฑ์ ทดสอบก่อนเรียน หลังเรียน ให้ทำแบบฝึกหัดในหนังสือเกือบทุกชั่วโมง และไปงาน จัดแบบศูนย์การเรียนรู้ในห้องบ้างเป็นกลุ่ม แบบค้นคว้าด้วยตนเองจากใบความรู้ จากหนังสือ ให้เรียนแบบมีความสุข เรียนแบบอิสระ เช่น วาดภาพอิสระ นำเสนอผลงาน ใช้นิทาน เพลงและเกมส์ในการจัดกิจกรรม แต่การสอนงานช่างเด็กไม่ได้จับต้องเครื่องมือเกี่ยวกับงานช่าง เพราะไม่มีอุปกรณ์ สื่อ ทำให้เด็กไม่เข้าใจ

2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยผู้บริหารมีนโยบายให้จัดมุมการเรียนรู้ในห้องเรียน จัดบอร์ดให้ความรู้ และแสดงผลงานของนักเรียน มีสื่อการเรียนการสอนในห้องเรียน จัดห้องเรียนให้น่าอยู่ มีหัวหน้าฝ่ายอาคารสถานที่ดูแลกำกับติดตาม จัดมุมหนังสือ มุมวิทยาศาสตร์ไม่ได้จัดทุกห้อง

3. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยผู้บริหารมีนโยบายให้ครูผลิตสื่อการสอนใช้เอง โดยให้เน้นการประหยัด ให้ใช้เศษวัสดุเหลือใช้ มีการสาธิตการใช้สื่อ ให้ครูผลิตเอง มีห้องศูนย์สื่อให้ยืม และในห้องเรียน ครูออกแบบทำสื่อจากคอมพิวเตอร์ภาพเคลื่อนไหวและนำมาใช้ มีสมุดยืมสื่อ ส่วนใหญ่ครูจะมีสื่อภายในห้องมากอยู่

แล้วก็ไม่ต้องยืม ถ้าครูคนใดไม่มีต้องยืมที่ศูนย์สื่อ ให้ครูผลิตเอง มีการกำกับการใช้สื่อ โดยการนิเทศ มีการประกวดสื่อและมีรางวัลให้ และมีคณะกรรมการตัดสินการให้คะแนนประกวดสื่อ

4. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ภายในและภายนอก รวมถึงภูมิปัญญาในท้องถิ่น โดยให้นักเรียนออกไปศึกษาที่วัดศรีบุญเรืองที่เดียว ใกล้เคียง โรงเรียนในเคหะส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ภายในให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เช่น ห้องวัตถุโบราณ ภายในสนามบาส และสนามฟุตบอล และปีการศึกษาที่แล้วได้จัดทำเป็นแปลงเกษตรพืชผักสวนครัว ดันไม้ในโรงเรียน การปลูกพืชสวนครัว เชิญวิทยากรมาสอนทำผ้าบาติก เรียนรู้จากสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน เชิญผู้ประกอบการที่มีความรู้มาสาธิตการทำขนม ศึกษาแหล่งการเรียนรู้ภายในสำรวจสวนสมุนไพรนำมาใช้ ไม่เคยสำรวจภูมิปัญญาในท้องถิ่นจึงไม่ได้นำมาใช้

5. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง อย่างหลากหลาย โดยมีวิธีการวัดและประเมินโดย ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลางภาคและปลายภาค เก็บคะแนนภาคปฏิบัติ 50/50 และ 60/40 การสังเกต การปฏิบัติจริง การใช้แบบทดสอบ แบบฝึก ประเมินจากผลงานกลุ่มและเดี่ยว การทำงานร่วมกันของนักเรียน การตอบคำถามปากเปล่า มีแบบประเมิน มีแบบทดสอบให้นักเรียนทำ การปฏิบัติจริง การนำเสนอผลงาน แบบประเมินผลงานของนักเรียน โดยประเมินด้วยตนเอง เพื่อนประเมิน ผู้ปกครองประเมิน ประเมินพฤติกรรมของนักเรียน มีการเก็บคะแนนกลางภาค และปลายภาค

6. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน โดยให้ครูสอนซ่อมเสริมเด็กอ่อนซ่อมเสริมในช่วงชั้นที่ 1 เท่านั้น สอนโดยครูประจำชั้น สอนในเวลากลางวัน และเย็น และอธิบายเด็กที่ไม่เข้าใจอีกครั้งหนึ่งของการฝึกปฏิบัติ เด็กเก่งก็ส่งเสริม ให้เด็กเก่งช่วยเด็กอ่อน ให้รุ่นพี่ช่วยสอนรุ่นน้อง ถ้าเด็กได้คะแนนน้อยต้องสอนซ่อมเสริม ในชั่วโมงซ่อมเสริม โดยการสอนซ้ำในเนื้อหาเดิม และนำข้อสอบจากที่อื่นมาลองวัดนักเรียนที่อ่อน อาจารย์ใหญ่จะให้แนวทางอย่างนี้ทุกคน แล้วแต่ว่าครูจะนำไปปฏิบัติ แต่ไม่มีโครงการอื่นมาสนับสนุนในเรื่องการพัฒนาเด็กอ่อน

ผลการสัมภาษณ์ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น โดยมีการทำหลักสูตรสถานศึกษาอย่างชัดเจน เริ่มทำหลักสูตรสถานศึกษา เมื่อปีการศึกษา 2549 และ ปีการศึกษา 2550 ซึ่งหัวหน้ากลุ่มสาระและครูไม่ได้ร่วมจัดทำ มีการวิเคราะห์หลักสูตรกับฝ่ายวิชาการและครูหัวหน้าฝ่ายทุกฝ่าย การประเมินผลการใช้หลักสูตรประเมินไม่สม่ำเสมอ มีการปรับหลักสูตรสถานศึกษาทุกปี แต่หลักสูตรท้องถิ่นไม่ได้จัดทำ ไม่ได้สำรวจข้อมูลในท้องถิ่น มีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรท้องถิ่น

2. ผู้บริหารมีการดำเนินการจัดทำเอกสารหลักสูตรเพื่อให้ครูนำไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการจัดทำเอกสารหลักสูตรแต่ละกลุ่มสาระแต่ไม่ได้รวมเล่มใหญ่ จัดทำเล่มหลักสูตรทั้ง 8 กลุ่มสาระ นำเนื้อหาจากหลักสูตรในการนำไปถ่ายกับนักเรียน ให้ครูเขียนแผนการสอน บันทึกหลังสอนทุกสัปดาห์ ฝ่ายวิชาการตรวจกำกับติดตาม

3. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีการประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปพัฒนาหลักสูตร จากการสัมภาษณ์ พบว่า การประเมินผลการใช้หลักสูตรไม่ชัดเจน ผู้เกี่ยวข้องในการใช้หลักสูตรไม่มีส่วนร่วมในการประเมิน

4. การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการทำ พบว่า มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการแต่ไม่ชัดเจน มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบนิเทศการสอน ดูวิธีการสอน นิเทศครูใหม่ ทำหน้าที่ปรับปรุงหลักสูตร

ผลการสัมภาษณ์ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

1. มีการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนโดยมีการนิเทศการสอนสองเดือน 1 ครั้ง ครูใหญ่เป็นผู้นิเทศและ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ทำหน้าที่นิเทศ มีแบบบันทึกการนิเทศ

2. ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเมื่อมีการนิเทศเสร็จแล้วแจ้งผลการนิเทศให้ครูทราบผลการนิเทศ เมื่อผลนิเทศออกมาในระดับปรับปรุงจะมีการนิเทศซ้ำอีกครั้ง ให้ครูเข้รับทราบผลการนิเทศเมื่อครูทราบผลการนิเทศก็ปรับปรุงคุณภาพ เช่น ยิ้มแย้มกับเด็ก ปรับปรุงสื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้ ปรับการทำงานกลุ่มของนักเรียนดูการพัฒนาของนักเรียน ครูมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพิ่มขึ้น และจัดทำแบบประเมินที่หลากหลาย

ผลการสัมภาษณ์ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

1. ผู้บริหารมีนโยบายในการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน โดยผู้บริหารมีนโยบายและส่งเสริมให้ครูทำแต่ไม่ได้ทำทุกคน มีการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ และส่งครูไปอบรมที่อื่นเกือบทุกคนแล้วนำมาถ่ายทอดให้ครูฟัง

2. การจัดทำวิจัยในชั้นเรียนมีที่ปรึกษาในการทำวิจัยหรือไม่ และให้คำแนะนำอะไรบ้าง จากการสัมภาษณ์ พบว่า มีที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และครูใหญ่ เป็นที่ปรึกษา ช่วยดูให้คำปรึกษา กำหนดให้มีการทำวิจัยคนละหนึ่งเรื่อง การทำวิจัยตั้งปัญหา ดูข้อมูลนักเรียน ปัญหาเรื่องเด็ก เด็กกลุ่มพิเศษ ครูต้องมีความอดทนที่จะต้องใช้เวลาในการตอบคำถามของเด็ก ขั้นตอนวิธีฝึกบางครั้งเด็กไม่เข้าใจเพราะมีเวลาน้อยเกินไปที่จะฝึกเด็ก จึงทำให้เด็กไม่เข้าใจ ตั้งเป้าหมายไว้ 70% ได้แค่ 61% เพราะมีเวลาฝึกเด็กน้อย เพราะผู้บริหารให้ระยะเวลาในการวิจัย 1 ภาคเรียน หรือ 1 เดือน หรือ 1 สัปดาห์ และการทำวิจัยแก้ปัญหาได้ ผู้บริหารให้งบประมาณ กระดาษ จัดหาคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ตให้ใช้

ผลการสัมภาษณ์ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร ผู้บริหารทุกคนมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร วิสัยทัศน์ของผู้บริหารเน้นในเรื่อง เน้นเรื่องคุณธรรม จริยธรรม วิชาการ ความรับผิดชอบ ความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
2. ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ในการสู่ความสำเร็จ โดยทำตามวิสัยทัศน์ สอนให้เด็กซื้อสัตย์ ซื่อของเอง จ่ายเงินเอง ทอนเงินเอง รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย และเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ให้ความร่วมมือกับภายนอก ตรงเวลา มีความรับผิดชอบ มีผลงานให้เห็น งานเสร็จทันเวลา

ผลการสัมภาษณ์ด้านการสื่อสาร

1. ผู้บริหารมีวิธีการติดต่อสื่อสาร การประสานงานโดยใช้วิธีการโดย มีการประชุม ประสานด้วยตนเอง แจ้งหัวหน้าฝ่ายประสานให้ ใช้หนังสือคำสั่งให้ครูเซ็นรับทราบ ติดประกาศ มอบหมายให้หัวหน้าฝ่ายติดตามการประสานงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำผลจากการสัมภาษณ์มาสร้างแบบสอบถาม สมรรถนะการบริหาร ด้านวิชาการ การมีวิสัยทัศน์ และการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน ระดับประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครู ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ในตำแหน่ง กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ และช่วงชั้นที่รับผิดชอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีระดับความคิดเห็นตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการมีวิสัยทัศน์ แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบวัดของภาพร เริงไชย (2547: 131) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีระดับคุณลักษณะตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการสื่อสาร แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนามาจากแบบวัดของนภาพร ส่งแสง (2550: 213-214) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีระดับความคิดเห็นตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในขั้นตอนที่ 1
2. สร้างแบบสอบถาม สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนิยามศัพท์ให้ชัดเจน แล้วเขียนข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ และข้อมูลจากประเด็นที่สำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ในขั้นตอนที่ 1 และปรับปรุงภาษาให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง
3. นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อขอความเห็นชอบและตรวจสอบความถูกต้องตามโครงสร้างเนื้อหา และการใช้ภาษา และสาระสำคัญของเนื้อหาให้สอดคล้องกับความมุ่งหมาย และนิยามศัพท์เฉพาะ
4. เมื่อปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยให้คะแนนความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) ตามเกณฑ์กำหนดคะแนนระดับความสอดคล้อง (สุวิมล ติรภานันท์. 2550: 165) ดังนี้
 - +1 หมายถึง สอดคล้อง
 - 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ
 - 1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง
5. จากนั้นนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกัน คำนวณหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า ≥ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงและสามารถนำไปใช้ได้
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับหัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้าช่วงชั้น 1 และ 2 ในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
7. วิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อเพื่อหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนน (Item-total Correlation) พบดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการโดยรวมมีค่า r ระหว่าง .2688 - .8712 ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้มีค่า r ระหว่าง .4482 - .7700 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีค่า r ระหว่าง .4366 - .8541 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษามีค่า r ระหว่าง .5349 - .7632 และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้มีค่า r ระหว่าง .4902 - .8209

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการมีวิสัยทัศน์โดยรวมมีค่า r ระหว่าง .5701 - .8469

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการสื่อสารโดยรวมมีค่า r ระหว่าง .2235 - .7469

8. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการโดยรวมได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9614 ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9279 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9257 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8929 และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8698

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการมีวิสัยทัศน์ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8881

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการสื่อสารได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8136

9. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรพิจารณา แล้วนำไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ขอลงหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ พร้อมทั้งนัดหมายวันเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน ซึ่งได้รับแบบสอบถามคืนจากหัวหน้ากลุ่มสาระ และหัวหน้าช่วงชั้นที่ 1 และ 2 จำนวน 377 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS or Windows โดยหาค่าสถิติและทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

การจัดกระทำข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบ คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่มีการตอบครบถ้วนสมบูรณ์
2. ให้รหัสแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ และช่วงชั้นที่รับผิดชอบ มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเติมข้อความลงในช่องว่าง
3. แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's Scale) ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง	มีสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	มีสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	มีสมรรถนะการบริหารด้าน อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	มีสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง	มีสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ให้คะแนนแบบสอบถามตอนที่ 3 ตอนที่ 4 แบบสอบถามการมีวิสัยทัศน์ และความสามารถในการสื่อสาร ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ดังนี้

ปฏิบัติมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
ปฏิบัติมาก	ให้	4	คะแนน
ปฏิบัติปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ปฏิบัติน้อย	ให้	2	คะแนน
ปฏิบัติที่น้อย	ให้	1	คะแนน

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามในแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อ

2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. หาค่าความถี่และร้อยละของวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ และระดับชั้นที่รับผิดชอบ ของกลุ่มตัวอย่าง

4. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อ และรายด้านของแบบสอบถามสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ การมีวิสัยทัศน์ และการสื่อสาร

5. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ การมีวิสัยทัศน์ และการสื่อสาร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยแปลความหมายความสัมพันธ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 316)

- 1) สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
- 2) 0.71 - 0.90 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
- 3) 0.30 - 0.70 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
- 4) ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
- 5) 0.00 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

7. เปรียบเทียบโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. และโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. แล้วหาค่าโดยใช้สถิติ t -test (Independent Sample Group) เปรียบเทียบตัวแปรกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าคุณภาพของแบบสอบถาม

1.1 การหาความเชื่อมั่นของข้อคำถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC: Index of item-objective congruence) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คนทำการตรวจสอบใช้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถามดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามถามได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามถามได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามถามไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้นำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร โดยมีเกณฑ์ดังนี้ 1)

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงสูง ใช้ได้ 2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- 3.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
- 3.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 โดยใช้การวิเคราะห์หาค่า t-test (Independent Sample Group)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นขั้นตอน และกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	แทน	ค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์
X ₁	แทน	การมีวิสัยทัศน์
X ₂	แทน	การสื่อสาร
Y	แทน	สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ
Y ₁	แทน	ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้
Y ₂	แทน	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
Y ₃	แทน	ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
Y ₄	แทน	ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตอนที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตอนที่ 3 การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการโดยจำแนกตามผลการประเมินภายนอกของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

ตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผลการศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แสดงผลในตาราง ดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยรวมและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน	$\bar{X}$	S.D	ความสามารถ
1. ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้	3.53	0.67	มาก
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.44	0.74	ปานกลาง
3. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษา	3.64	0.98	มาก
4. ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้	3.39	0.81	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50	0.68	มาก

จากตาราง 3 พบว่า สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ปรากฏผลดังนี้

ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษามีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) และมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.44$) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.39$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เปรียบเทียบเป็นรายคู่และรายด้าน (n= 377 คน)

สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ	โรงเรียนที่ได้			โรงเรียนที่ไม่ได้		
	มาตรฐาน สมศ.			มาตรฐาน สมศ.		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D	ความสามารถ
ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้	3.87	0.57	มาก	3.25	0.59	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.81	0.72	มาก	3.14	0.62	ปานกลาง
ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา	3.96	0.82	มาก	3.38	1.03	ปานกลาง
ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	3.77	0.81	มาก	3.08	0.66	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87	0.63	มาก	3.20	0.52	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โรงเรียนที่ได้ มาตรฐาน สมศ. โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ($\bar{X}=3.96$) รองลงมา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.87$) ด้าน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}=3.81$) ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการ จัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.77$) และโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปาน กลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ดังนี้ คือ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ($\bar{X}=3.38$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.25$) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}=3.14$) และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.08$)

**ตอนที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับสมรรถนะการ
ด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2**

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับสมรรถนะการ
ด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 แสดงผลในตาราง ดังนี้

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการ
บริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (n=377)

ตัวแปร	X ₁	X ₂
Y	.808**	.829**
Y ₁	.753**	.775**
Y ₂	.799**	.772**
Y ₃	.593**	.636**
Y ₄	.734**	.757**

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 5 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า
การมีวิสัยทัศน์และการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหาร ใน
ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์ ดังนี้ การสื่อสาร (r=.829)
รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ (r=.808) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (r=.799) ด้านการ
บริหารจัดการเรียนรู้ (r=.775) ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ (r=.753) ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัย
เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (r=.734) อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับด้านการนิเทศ
การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา (r=.593) อยู่ในระดับปานกลาง

การสื่อสารมีความสัมพันธ์กับด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ (r=.775) ด้านการพัฒนา
หลักสูตรสถานศึกษา (r=.772) ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
(r=.757) อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
(r=.636) อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการโดยจำแนกตามผลการประเมินภายนอกกรอบแรกของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผลการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แสดงผลในตาราง ดังนี้

ตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สมรรถนะการบริหาร ด้านวิชาการ	โรงเรียนที่ได้ มาตรฐาน สมศ. (n=171)		โรงเรียนที่ไม่ได้ มาตรฐาน สมศ. (n=206)		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
1. ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้	3.87	0.60	3.25	0.59	10.145*
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.89	0.72	3.14	0.62	9.691*
3. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษา	3.96	0.82	3.38	.1.03	6.010*
4. ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้	3.77	0.81	3.08	0.66	9.178*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87	0.62	3.20	0.57	10.727*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 แสดงว่า สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. และโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. มีสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. มีสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ มากกว่าผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยสมมติฐานของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการโดยจำแนกตามผลการประเมินภายนอกของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

1. การมีวิสัยทัศน์และการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ
2. สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามผลการประเมินภายนอกรอบแรก มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระ หัวหน้าช่วงชั้นที่ 1 และ หัวหน้าช่วงชั้นที่ 2 ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2550 ที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรอบแรก (2544-2548) จำนวน 100 โรงเรียน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มโรงเรียน คือ กลุ่มที่ 1 โรงเรียนที่ได้มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จำนวน 58 โรงเรียน และกลุ่มที่ 2 โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จำนวน 42 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 100 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระ จากโรงเรียนที่ได้

มาตรฐาน สมศ. โรงเรียนละ 8 คน จำนวน 19 โรงเรียน จำนวน 152 คน และโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. โรงเรียนละ 8 คน จำนวน 20 โรงเรียน จำนวน 160 คน ครูหัวหน้าวงชั้นที่ 1 และหัวหน้าวงชั้นที่ 2 จากโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. โรงเรียนละ 2 คน จำนวน 19 โรงเรียน จำนวน 38 คน และโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. โรงเรียนละ 2 คน จำนวน 20 โรงเรียน จำนวน 40 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 390 คน ส่งแบบสอบถามจำนวน 390 ฉบับ และดำเนินการตรวจสอบ ติดตาม ได้รับคืนเป็นฉบับสมบูรณ์ จำนวน 377 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์ โดยภาษาหัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระ และหัวหน้าวงชั้นที่ 1 และหัวหน้าวงชั้นที่ 2 เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ การมีวิสัยทัศน์ และความสามารถในการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ และบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้การสัมภาษณ์ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เรื่องสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เรื่องการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสัมภาษณ์เรื่องการสื่อสาร จำนวน 1 ข้อ

และแบบสอบถามหัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระและหัวหน้าวงชั้นที่ 1 และหัวหน้าวงชั้นที่ 2 ในเรื่องสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ การมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการสื่อสาร แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 46 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการมีวิสัยทัศน์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการสื่อสาร ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 7 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นได้นำไปทดลองใช้กับหัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระ และหัวหน้าวงชั้นที่ 1 และหัวหน้าวงชั้นที่ 2 ในโรงเรียนเอกชน ที่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อตรวจหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แบบสอบถามสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9614 แบบสอบถามการมีวิสัยทัศน์ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8881 แบบสอบถามการสื่อสารได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8136

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) การเปรียบเทียบโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. และโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. แล้วหาค่าโดยใช้สถิติ t - test (Independent Sample Group)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

1. สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและปานกลาง คือ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษามีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏผล ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ พบว่า ส่วนใหญ่มีความสามารถอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ มีการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดสอนเสริม ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในกลุ่มสาระ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดมุมการเรียนรู้ในห้องเรียน ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อใช้เอง ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมใน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ข้อที่มีความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ผู้บริหารพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน มีการนิเทศการใช้สื่อการสอน ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนได้ไปเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ภายนอก มีการควบคุมการใช้สื่อการสอน ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการผลิตสื่อ และเชิญภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาสอน

1.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อที่มีความสามารถอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำการวิเคราะห์หลักสูตร ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำสาระการเรียนรู้ในท้องถิ่น ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจภูมิปัญญาในท้องถิ่น ข้อที่มีความสามารถมาก คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารจัดเอกสารหลักสูตรให้ครูใช้ในการใช้เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารมีการดำเนินการจัดทำเอกสารหลักสูตร ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร

1.3 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีความสามารถอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีการดำเนินการให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้มีการจัดทำปฏิทินและตารางการนิเทศ ส่งเสริมให้มีการแจ้งการนิเทศให้ครูทราบล่วงหน้า ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมให้มีการนิเทศทุกภาคเรียน ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้มีการนิเทศหลายแบบ ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงพัฒนาสื่อ ข้อที่มีความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง คือ ส่งเสริมให้มีการแจ้งผลการนิเทศให้ครูได้ทราบ

1.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ พบว่า ส่วนใหญ่มีความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน จัดให้มีที่ปรึกษาในการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ข้อที่มีความสามารถอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายในการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน

สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่และรายด้าน พบว่า

โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. มีความสามารถอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. โดยรวมมีความสามารถอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏผล ดังนี้

ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ พบว่า โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความสามารถอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ดังนี้ มีการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้ นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ

ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในกลุ่มสาระ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการข้ามกลุ่มสาระ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อใช้เอง ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดสอนเสริม ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการข้ามกลุ่มสาระ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตาม สภาพจริง ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดมุมการเรียนรู้ในห้องเรียน ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ผู้บริหารพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน มีการนิเทศการใช้สื่อการสอน ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนได้ไปเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ภายนอก มีการควบคุมการใช้สื่อการสอน ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการผลิตสื่อ ข้อที่มีความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง คือ เชิงภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาสอน

โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่มีความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดมุมการเรียนรู้ในห้องเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดสอนเสริม ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในกลุ่มสาระ ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการข้ามกลุ่มสาระ มีการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อใช้เอง มีการนิเทศการใช้สื่อการสอน ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนได้ไปเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ภายนอก ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน มีการควบคุมการใช้สื่อการสอน ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการผลิตสื่อ และมีความสามารถอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความสามารถอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารจัดเอกสารหลักสูตรให้ครูใช้ในการใช้เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารมีการดำเนินการจัดทำเอกสารหลักสูตร ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำการวิเคราะห์หลักสูตร ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ในห้องถิ่น ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจภูมิปัญญาในท้องถิ่น และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำสาระการเรียนรู้ในห้องถิ่น

โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยรวมมีความสามารถอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารมีการดำเนินการจัดทำเอกสารหลักสูตร ผู้บริหารจัดเอกสารหลักสูตรให้ครูใช้ในการใช้เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำการวิเคราะห์หลักสูตร ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำสาระการเรียนรู้ในท้องถิ่น ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจภูมิปัญญาในท้องถิ่น และผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น

ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา พิจารณาระดับการปฏิบัติ พบว่า โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความสามารถอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ส่งเสริมให้มีการจัดทำปฏิทินและตารางการนิเทศ ผู้บริหารมีการดำเนินการให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้มีการนิเทศทุกภาคเรียน ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงพัฒนาสื่อ ส่งเสริมให้มีการแจ้งการนิเทศให้ครูทราบล่วงหน้า ส่งเสริมให้มีการนิเทศหลายแบบ และส่งเสริมให้มีการแจ้งผลการนิเทศให้ครูได้ทราบ

โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่มีความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้มีการจัดทำปฏิทินและตารางการนิเทศ ส่งเสริมให้มีการนิเทศหลายแบบ ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงพัฒนาสื่อ ส่งเสริมให้มีการแจ้งผลการนิเทศให้ครูได้ทราบ ข้อที่มีความสามารถอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารมีการดำเนินการให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน และส่งเสริมให้มีการแจ้งการนิเทศให้ครูทราบล่วงหน้า

ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ พบว่า โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีความสามารถอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายในการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน จัดให้มีที่ปรึกษาในการทำวิจัยในชั้นเรียน และส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียน

โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความสามารถอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายในการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน จัดให้มีที่ปรึกษาในการทำวิจัยในชั้นเรียน และส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหาร ด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ และการสื่อสาร พบว่า การมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์ ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา

3. การสื่อสารมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหาร โดยรวมในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์ ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

4. การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการโดยจำแนกตามผลการประเมินภายนอกกรอบแรกของ สมศ.ในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. และโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. มีสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. มีสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ มากกว่าผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อค้นพบจากการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. มีสมรรถนะในการบริหารด้านวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. ผู้บริหารมีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

จากข้อค้นพบ สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. มีสมรรถนะ

การบริหารด้านวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เนื่องจาก โรงเรียนมีความพร้อมทุกด้านในการรับการประเมินในรอบแรก ประกอบกับผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทราณี สงวนนาม (2533: 141-143) ได้ศึกษา คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีพฤติกรรมเป็นผู้นำทางวิชาการมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ประสบความสำเร็จ และการเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษาได้ ทำให้การบริหารงานทั่วไปมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และโรงเรียนมีความพร้อมในด้านงบประมาณ บุคลากร และทีมงานหรืออาจมีที่ปรึกษาที่ให้การแนะนำปรึกษาที่ดี มีความชัดเจน มีเป้าหมายในการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับคำกล่าวของอำภา บุญช่วย (2537: 1) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษาทุกระดับ การที่จะดูว่าสถาบันใดมีมาตรฐานมักเอาผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญ งานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่าจะเอาจริงเอาจังกับการบริหารงานวิชาการเพียงใด และบุคลากร ในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการมากน้อยแค่ไหน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการเตรียมการ นอกจากนี้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกในรอบที่สอง (พ.ศ. 2549-2553) ใช้สำหรับประเมินผู้บริหาร คือ มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กรโครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตร ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา (มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่สอง (พ.ศ.2549-2553) 2548:20,22-23) ซึ่งผลการประเมินภายนอกในรอบที่สองมีความสำคัญกับโรงเรียนมาก เพราะโรงเรียนที่ได้มาตรฐานในการประเมินรอบที่สองจะได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาจาก สมศ. และโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐานในรอบที่สองจะไม่ได้การรับรองมาตรฐานการศึกษา จาก สมศ. จึงทำให้ผู้บริหารมีการตื่นตัว ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติการสอนของครูเป็นประจำ สอดคล้องกับการวิจัยของอเนลโล (Anello. 1996: 2941-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมและทัศนคติของครูและครูใหญ่ที่มีต่อประสิทธิภาพของการนิเทศ จุดมุ่งหมายในการวิจัยเรื่องนี้เพื่อต้องการศึกษาพฤติกรรมและเจตคติของครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในสปริงฟิลด์ รัฐแมสซาชูเซตส์ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่าคุณเองสามารถทำการนิเทศภายในโรงเรียนของตนเองเป็นอย่างดี ส่วนครูก็ต้องการเข้ามามีส่วน

ร่วมอย่างจริงจังมากขึ้นในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยครูก็รู้สึกพอใจในการนิเทศภายในที่ครูได้รับด้วย และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมให้ความรู้ครูเพิ่มมากขึ้น ใช้ระบบ PDCA ในการบริหาร มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร และจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นตามสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ผู้บริหารมีการจัดโครงการ/กิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ การทดลอง จัดให้มีห้องปฏิบัติการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากห้องปฏิบัติการ จัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้ผู้เรียนได้ศึกษา แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาจากแหล่งการเรียนรู้ภายนอก เป็นที่พึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อเตรียมพร้อมในการรับการประเมินภายนอกรอบที่สอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงเดือน มาลีรักษ์ (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

สำหรับ สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความรู้ในการบริหารงานวิชาการไม่มากเท่าไร และอาจให้ฝ่ายที่รับผิดชอบงานวิชาการดำเนินงานโดยลำพัง อาจไม่มีระบบการกำกับ ติดตามงาน และการนิเทศภายในโรงเรียนอาจยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึงทำให้ครูไม่กระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ถ้ามีการนิเทศที่เป็นระบบครูได้รับคำแนะนำจากผู้นิเทศจะทำให้ครูมีกำลังใจ มีการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ซึ่งครูอาจต้องการที่จะได้รับการนิเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีธดา พัฒนาขจร (2533: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้บริหารและครูในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสตูล พบว่า ครูมีความต้องการกิจกรรมการนิเทศในระดับมากทุกกิจกรรม ยกเว้นกิจกรรมการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ จุลโสธ (2538: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการนิเทศภายในโดยการสังเกตการสอนในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง พบว่า ระดับการนิเทศภายใน โดยการสังเกตการสอนในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และกระบวนการนิเทศเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องทำให้เกิดกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนให้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์ (2545: 7) ได้ศึกษา การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอานวยวิทย จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จะต้องมีการกระบวนการในการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีขั้นตอน และมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนได้รับความพึงพอใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพราะความพึงพอใจจะนำไปสู่

ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ และอาจยังมีความสับสนระหว่างหลักสูตรแกนกลาง กับหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น เพราะสภาพชุมชนในเขตกรุงเทพมหานครนั้นยังไม่ชัดเจนในเรื่องภูมิปัญญาในท้องถิ่น ซึ่งแตกต่างจากต่างจังหวัดมากจะมีความชัดเจนในเรื่องภูมิปัญญาในท้องถิ่น สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้บรรลุมาตรฐาน โดยการจัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น สถานศึกษาจะต้องจัดทำหลักสูตรของตนเองที่สนองจุดหมายของหลักสูตรแกนกลาง ยึดมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่นเข้าไป (วัฒนาพร ระงับทุกข์, 2544:1-2) และโรงเรียนอาจยังไม่มีผู้ให้การแนะนำที่ดี การให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการนำหลักสูตรแกนกลางมาวิเคราะห์ จัดทำเป็นหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น จนถึงขั้นให้ผู้บริหาร ครู และชุมชนสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นได้ รวมถึงโรงเรียนยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเริญ คำหวาน (2544: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพปัญหาการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ดังนี้
 - 2.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของท้องถิ่น ควรสำรวจสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ทรัพยากรในท้องถิ่น และแหล่งวิทยาการต่างๆ ในชุมชนโดยการสอบถาม สังเกต สัมภาษณ์ จากนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำหมู่บ้าน
 - 2.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ควรวิเคราะห์หลักสูตรแม่บทก่อนแล้วจึงกำหนดหลักสูตรท้องถิ่นขึ้นมา เพื่อปรับให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นของตน
 - 2.3 การจัดโครงสร้างและรูปแบบของหลักสูตร ควรสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน
 - 2.4 การจัดเนื้อหาวิชาในรายวิชาของหลักสูตร ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้ ตามวุฒิภาวะ และประสบการณ์เดิมของผู้เรียนในแต่ละระดับ
 - 2.5 การนำหลักสูตรไปใช้ ควรเตรียมบุคลากร โดยจัดให้ความรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การไปศึกษาดูงาน หรือการประชุมวิชาการ
 - 2.6 การประเมินหลักสูตร ควรมีการสรุปการประเมิน และประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบทุกครั้ง เพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินงานครั้งต่อไป และการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน นั้น ครูอาจยังไม่เข้าใจในกระบวนการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ประกอบกับไม่มีเวลาในการทำวิจัย เนื่องจากครูมีภาระงานสอน เตรียมการสอน การเตรียมสื่อ อุปกรณ์ การวัดผลและประเมินผล การจัดทำเอกสารชั้นเรียนจึงทำให้ครูไม่มีเวลามากนักในการศึกษารายละเอียดในการทำวิจัยใน

ชั้นเรียน และผู้บริหารจัดให้มีการอบรมเรื่องการทําวิจัยในชั้นเรียนยังไม่ทั่วถึงทุกคน และขาดที่ปรึกษาในการให้คำแนะนำ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของรุ่ง เชนจิต และกนก จันทร์ขจร (2534: 4) ให้ความเห็นว่า แนวทางการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนให้มีคุณภาพ สิ่งที่สำคัญ คือ ควรมีการจัดอบรมให้ครูรู้เทคนิคกระบวนการวิจัย การทําวิจัยให้ดูเป็นตัวอย่าง การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการวิจัยไปสู่โรงเรียน และสนับสนุนครูให้ทําวิจัยสำรวจและวิจัยทดลองเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภีร์ สีพาย (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนอนุบาลสุริยาอุทัยพิมาย อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา ค้นคว้า พบว่า ก่อนการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน ครูส่วนใหญ่ไม่เคยทําวิจัยในชั้นเรียนมาก่อน หลายคนเคยเข้ารับการอบรมการวิจัยในชั้นเรียนมาแล้วหลายครั้ง แต่ยังมีปัญหาในด้านความรู้ความเข้าใจในหลักการวิจัยในชั้นเรียน ขาดทักษะการทําวิจัย ขาดความมั่นใจและไม่กล้าตัดสินใจในการลงมือทําวิจัยในชั้นเรียน โดยส่วนใหญ่ต้องการทําวิจัยในชั้นเรียนและรู้ประเด็นปัญหาที่จะทําวิจัย แต่ไม่รู้วิธีการแก้ปัญหา ขาดการนิเทศติดตามและการชี้แนะให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดภายหลังการพัฒนาโดยการอบรมปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ครูมีความรู้และมีความมั่นใจในการทําวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้น โดยขั้นการกำหนดหัวข้อการวิจัยในชั้นเรียน ครูสามารถสำรวจสภาพการปฏิบัติงานและกำหนดหัวข้อการวิจัยในชั้นเรียนได้ ซึ่งได้รับคำแนะนำเพิ่มเติมจากผู้ศึกษาค้นคว้าขั้นการเขียนเค้าโครงวิจัย ครูให้ความสำคัญของการเขียนเค้าโครงการวิจัยได้อย่างเหมาะสมขั้นการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ครูสามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนโดยพัฒนาวัตกรรม เครื่องมือ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระบบมากขึ้น มีการบันทึกโดยใช้เครื่องมืออย่างชัดเจน สามารถนำไปอ้างอิงและตรวจสอบได้ พร้อมทั้งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน ครูสามารถเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียนได้ โดยความช่วยเหลือและแนะนำซึ่งกันและกันของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ และการสื่อสาร

ผลการวิจัยพบว่า การมีวิสัยทัศน์ และการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.1 การมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตได้นั้น ทำให้รู้เป้าหมายในการที่จะทำให้อัตนเองหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของซีฟ และสโคเอ็นไฮท์ (สุริมา ตีเป็นธรรม. 2547: 133; อ้างอิงจาก Sheive & Schoenheit. 1987: 102) ได้ศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาที่มีประสิทธิผล ผล

การศึกษาพบว่า วิสัยทัศน์เป็นคุณลักษณะหนึ่งของผู้บริหารการศึกษาที่มีประสิทธิผล ซึ่งการมีวิสัยทัศน์นั้น ต้องประกอบด้วย การเป็นผู้มีค่านิยมที่ถูกต้อง การเป็นผู้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ให้สำเร็จบรรลุตามวิสัยทัศน์ การเป็นผู้ที่สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ของตนให้สมาชิกยอมรับ การเป็นผู้ที่สามารถวางแผนให้สมาชิกปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ และเป็นผู้มีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งทักษะเหล่านี้ ช่วยให้การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติเป็นผลสำเร็จ และงานวิจัยของสมจิตร อุดม (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ พบว่า ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียนวิสัยทัศน์ผู้บริหารส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของสุธีมา ดีเป็นธรรม (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาที่สัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร มีคุณลักษณะทางการบริหารด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก ทั้งรายด้านและโดยรวม ยกเว้นรายข้อ การวางแผนในอนาคตที่ชัดเจนไวในใจว่า โรงเรียนแห่งนี้ควรจะเป็นเช่นไรของด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ที่มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อบออลคาเซมิ (สุธีมา ดีเป็นธรรม. 2547: 133; อ้างอิงจาก Abolghasemi. 1997: 3897) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างการบริหารและวัฒนธรรมโรงเรียน กับแรงสนับสนุนของครูที่มีต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างการบริหารงานในลักษณะการมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมโรงเรียนในลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความผูกพันกัน หัวหน้าหมวดและผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกัน ตลอดจนประพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงสนับสนุนของครู ที่มีต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ (2544: 16) วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพความแตกต่างระหว่างภาพขององค์กรในปัจจุบันไปสู่ภาพขององค์กรที่พึงปรารถนาในอนาคต โดยภาพนั้นมีความเป็นไปได้ มีเป้าหมายชัดเจน สามารถวางแผนกำหนดแนวทางหรือวิธีการในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่พึงปรารถนาในอนาคตนั้นได้ วรรณพร สุขอนันต์ (2541: 27) วิสัยทัศน์เป็นคุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เป็นอย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรมีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์กรให้บรรลุ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร อุดม (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ พบว่าปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียนวิสัยทัศน์ผู้บริหารส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 การสื่อสารมีความสัมพันธ์กับด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากผู้บริหารต้องมีการสื่อสารกับครูและ

บุคลากรในการปฏิบัติอยู่เป็นประจำ และใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายวิธี ซึ่งบางวิธีเป็นระเบียบของโรงเรียนด้วย (พนัส หันนาคินท์. 2536: 136) ซึ่งการสื่อสารมีบทบาทในการบริหารงานโรงเรียนทุกขั้นตอน เริ่มต้นที่การวางแผน การกำหนดนโยบาย การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมกำกับ การติดตามและประเมินผล โดยการติดต่อสื่อสาร ทำหน้าที่ประสานงานและช่วยอำนวยความสะดวกให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (พีรวัฒน์ ภูเพชร. 2548:24) การสื่อสารเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการอำนวยความสะดวกกิจกรรมต่างๆ ทุกอย่างในองค์การที่จะสั่งการให้บุคลากร เช่น การมอบหมาย การเปลี่ยนแปลงงาน หรือ การชี้แจงผู้ใต้บังคับบัญชา การประสานงานในกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียน การสื่อสารเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการอำนวยความสะดวกกิจกรรมต่างๆ ทุกอย่างในองค์การที่จะสั่งการให้บุคลากร เช่น การมอบหมาย การเปลี่ยนแปลงงาน หรือ การชี้แจงผู้ใต้บังคับบัญชา การประสานงานในกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียน (วิชัย ครุฑธรรณ. 2543: 2) และบุคลากรทุกคนที่ได้รับข้อมูลข่าวสารซึ่งเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการดำเนินงานในหน่วยงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จสูงสุด เกิดจากการที่ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารที่ดีที่ทำให้การสื่อสารเป็นที่เข้าใจ และสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พิชญ์ ทองเลิศ. 2545: 99-107)

4. เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการโดยจำแนกตามผลการประเมินภายนอกของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้แก่โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. และโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ.

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. และโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. มีสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. มีสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ มากกว่าผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. มีการศึกษาข้อมูลหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และมีการจัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเป้าหมาย และหลักการของหลักสูตร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา โดยเชิญมาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา และจัดประชุมร่วมกันในการวางแผนการพัฒนา ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น พร้อมทั้งสำรวจแหล่งการเรียนรู้และภูมิปัญญาในเขตการปกครองที่โรงเรียนตั้งอยู่

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. ควรมีการศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ได้มาตรฐานภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อนำแนวทางการบริหารจัดการงานวิชาการมาเป็นแนวปฏิบัติ หรือปรึกษาผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ

1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความรู้ความเข้าใจกับผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน โดยใช้มาตรฐานเดียวกันในการดำเนินงาน เช่น การจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการสอน การติดตามผลการปฏิบัติงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และให้ความรู้ครูในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างทั่วถึง

1.4 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. ควรสนับสนุนงบประมาณให้ครูได้ผลิตสื่อการสอนอย่างเพียงพอ

1.5 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. ควรจัดอบรมครูเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างทั่วถึง และจัดหาที่ปรึกษาให้กับครูในการให้คำแนะนำการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขตอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา สมศ. ในรอบที่สอง ทั้งในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารกิจการนักเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ และการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน เพื่อเป็นประโยชน์เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2540). การนิเทศเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- . (2544). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์พิบูลย์.
- . (2545). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เมธิทิปส์.
- กรมวิชาการ. (2525). แนวการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: กรมฯ.
- . (2540). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: กรมฯ.
- . (2543). โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งทางวิชาการ เอกสารประกอบการอบรม เรื่องแนวทางการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและการจัดการกระบวนการการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด. เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการนำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาที่มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ระหว่างวันที่ 4-8 กันยายน 2543 ณ โรงแรมอมรินทร์ลากูล อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. ถ่ายเอกสาร.
- . (2544). แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: กรมฯ.
- . (2544). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาระดับพื้นฐานของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: กรมฯ.
- . (2544). หลักสูตรการศึกษาระดับพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: กรมฯ.
- . (2545). รายงานการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา กรุงเทพฯ: กรมฯ.
- กรมวิชาการ. กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมศาสนา กรมสามัญศึกษา. (2545). การเตรียมความพร้อมในการใช้หลักสูตรการศึกษาระดับพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษาที่ 5. กรุงเทพฯ: กรมฯ. (เอกสารงานวิจัยของหน่วยงาน)
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2541). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน โดยการสังเกต. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- . (2542). การพัฒนารายวิชาสังคมศึกษาให้สอดคล้องกับท้องถิ่น ในหลักสูตรมัธยมศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- . (2544). หลักสูตรการศึกษาระดับพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- . (2546). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เอกสารประชาสัมพันธ์เพื่อการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กอบกุล ไชยพันธ์. (2537). ความต้องการของผู้บริหารและครูในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- กัญญา อาชวรักษ์. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการของครูและผู้บริหารชั้นต้น โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัลริกา หงส์ศิริ. (2537). ความต้องการความช่วยเหลืองานวิชาการของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาหลักสูตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติ ปาประโคน. (2538). การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2537). การฝึกอบรม 1: เอกสารคำสอน ประกอบการสอนวิชา ปว. 671 การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โกวิท วรพิพัฒน์. (2540). การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- ขุนทอง จิตพันธ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่ม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. ถ่ายเอกสาร.
- ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์. (2544). เรียนรู้และฝึกปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน. ม.ป.ท.
- จรงค์ รัตนวิฑูรย์. (2533). การศึกษาการดำเนินงานตามโครงการปรับปรุงแผนการสอนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จรรยาพร ธรณินทร์. (2543, มกราคม). แนวทางในการบริหารงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน. 10(90): 3-5.
- จิรพันธ์ ไตรทิพจรัส. (2543, มกราคม). การวิจัยและการนำผลการวิจัยมาใช้ในสถานศึกษากับการปฏิรูปสถานศึกษา: ฐานคิดในการพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน, วิชาการ. 3(1) :68 – 72.
- จริยา วัชรวิวัฒน์. (2544). การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการวิจัยสำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2533). คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- . (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- จีระพันธ์ พูลพัฒน์. (2532). การศึกษาหลักสูตรประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จำเริญ คำหวาน (2544). การศึกษาการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: อลิ้นไพล.
- ัชชาล เปลี่ยนคำ. (2537). การศึกษาสภาพและปัญหาการนำหลักสูตรไปใช้ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยพงษ์ รักราม. (2544). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ชาลี มณีศรี. (2538). การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โสภณการพิมพ์.
- ชินวงศ์ ศรีงาม. (2536, กันยายน). การประเมินการสอนของครู. วารสารการศึกษาเอกชน. 5(48): 23-26.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มารูจัก COMPETENCY กันเถอะ. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). หลักการจัดการ-หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- ตุ๋ จงรักษ์. (2543). กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนในโครงการปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ทศพล แก้วพวง. (2547). ศึกษาความต้องการการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยี วิชาการติดตั้งไฟฟ้าในอาคาร ช่วงชั้นที่ 4 ของอิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทองใบ สุดชาติ. (2545). ทฤษฎีองค์การวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและการประยุกต์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

- ทัศนาศาสตร์. (2543, พฤษภาคม). การวิจัยในชั้นเรียน. วารสารวิชาการ. 3(5): 72-77.
- ทิพากร นิตยสมบูรณ์. (2539). การบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิตนา แคมมณี. (2542, พฤษภาคม). การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โมเดลชิปปา (CIPPA MODEL). วารสารวิชาการ. 2(5): 4.
- ธงศักดิ์ พิทักษ์. (2544). ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). อุดรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ธนู ฤทธิกุล. (2542, มิถุนายน). การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. วารสารวิชาการ. 2(6): 43.
- ธำรง บัวศรี. (2531). ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบและการพัฒนา. กรุงเทพฯ: เอรวิธการพิมพ์. ----- (2532). ทฤษฎีหลักสูตร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: แอล. ที. เพรส.
- นพ ศรีบุญนาถ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สุตรไฟศาล.
- นพพงษ์ บุญจิตราด. (2534). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพ. ----- (2534). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: เอส. เอ็ม. เอ็ม.
- นงเยาว์ บัวทอง. (2543). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร
- นภาพร ส่งแสง. (2550). การศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษา ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นภาพร สิงห์ทิต. (2531). การพัฒนาชุดการสอนรายบุคคลเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพทางการวิจัย ที่จำเป็นสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิตยา ปิลันธนาพันธ์; และคนอื่นๆ. (2542). การศึกษาตามมาตรฐานแนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: แม็ค.

- นิคม ชมภูหลวง. (2542). ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง : การสร้างและพัฒนาหลักสูตร โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น กลุ่มการงานพื้นฐานอาชีพ. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- นิภา เพชรสม. (2542). หลักสูตรและการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล. เพชรบุรี: สถาบันราชภัฏเพชรบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- บงกชรัตน์ เกตุศรีพงษ์. (2547). การศึกษาสภาพการติดต่อสื่อสารภายในตามทัศนะของผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรสถาบันราชภัฏธนบุรี. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา อึ้งสกุล. (2544). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมที่มีการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน สังกัดกรมสามัญ เขตการศึกษา 12. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุณาค คำมูลศรี. (2537). การติดตามการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533). ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยายการสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประเทือง สังข์นาค. (2545). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคนครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประวิตร เอราวรรณ. (2542). การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้าวิชาการ.
- ประสาธน์ ชันชัยภูมิ. (2538). การนำหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ไปใช้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การประถมศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ปราการ เจริญสุรสกุล. (2540). การศึกษาความรู้ความเข้าใจและเจตคติต่อระบบนิเทศของ กระบวนการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ปราชญา กล้าผจญ. (2544). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ปริญดา พัฒนาขจร. (2533). การศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้บริหารและครูในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสตูล. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- ผดุง พรหมมูล. (2537). การสร้างชุดพัฒนาด้วยตนเองเรื่อง มนุษย์สัมพันธ์สำหรับหัวหน้าภาควิชาในสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ผ่องพรรณ ลวนานนท์. (2545). การสื่อสารในงานสารนิเทศ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนัส หันนาคินทร์. (2536). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา. เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา หน่วยที่ 11. สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- (2524). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พยุศักดิ์ จันทรสุรินทร์. (2541, สิงหาคม). การวิจัยในชั้นเรียน : ทางเลือกใหม่ของการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. วารสารวิชาการ. 1(8): 2-12.
- พร้อมพรรณ อุดมสิน. (2524). ประมวลบทความการเรียนการสอนและการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชัย แก้วสุวรรณ. (2548). บทบาทของผู้บริหารงานโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิชัย เสงี่ยมจิต. (2542). การบริหารงานเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พิสมัย ถิระแก้ว. (2535). หลักสูตรและการจัดการประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิษณุ ทองเลิศ. (2545). พฤติกรรมผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการวางแผนอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- พิเชษฐ คงปัดถา. (2544). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2544). วิจัยในชั้นเรียน : หลักการสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บริษัทเดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมนเนจเม้นท์.

- พิสิทธิ์ จันทรเนตร. (2542). การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- พีรวัฒน์ ภูเพชร. (2548). บรรณนิทัศน์เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารในองค์กร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพศาล หวังพานิช. (2543). “การประเมินโครงการ” ใน เอกสารประกอบการอบรมบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. หน้า 2. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). การนิเทศการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- . (2542). เอกสารประกอบการสอนวิชาบริหาร 300 การบริหารและการนิเทศ การศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภาพร เรืองไชย. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับบทบาทการบริหารวิชาการระดับปฐมวัย ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภาณุวัฒน์ จุลโสด. (2538). การศึกษาการนิเทศภายในโดยการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- มารศรี สุธานี. (2540, ธันวาคม). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน. วารสารการศึกษา กทม. 21(3): 17-20.
- มยุรี จารุปาน. (2532, สิงหาคม-กันยายน). บทนำ. วารสารการศึกษาแห่งชาติ. 23(6): 2.
- เมตตา ท่งสิบสาม. (2534). การศึกษาการบริหารหลักสูตรของโรงเรียนประถมศึกษาที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการสอน). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ยุบล อันล้ำเลิศ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจกับการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรของผู้บริหารสถานในโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ยุทธนา ปฐมวรชาติ. (2545, พฤษภาคม). การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น : แนวคิดเชิงปฏิบัติที่เป็นพื้นฐานสำคัญสู่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับสถานศึกษา.
- วารสารวิชาการ. (5): 11-13.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ: แม็ค.
- รัตน์ บัวสนธ์. (2536). หน่วยที่ 5 การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ความหลากหลายทางวัฒนธรรม สังคมและเศรษฐกิจ. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาหลักสูตรและวิทยวิธีทางการสอน หน่วยที่ 3-7. นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน กับบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รุจิรี ภูสาระ. (2545). การพัฒนาหลักสูตรตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- ลัทธศักดิ์ แพรสายทอง. (2548). แนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน อำเภอไพศาราม จังหวัดราชบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรเดช จันทรศร. (2547). การพัฒนาองค์กร และบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: เซ็นจูรี.
- วรรณพร ภิรมย์รัตน์ และ วิริยะ บุญยะนิवासน์. (2536). การนิเทศภายในคู่มือปฏิบัติงานสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณพร สุขอนันต์. (2541). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วราภรณ์ มณีบางกา. (2546). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2535, กุมภาพันธ์). บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ : แนวโน้มในอนาคต. วารสารการศึกษา. 15(6): 15-22.
- วสันต์ สัตยคุณ. (2532). การศึกษาเปรียบเทียบการนำหลักสูตรไปใช้ในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการสอน). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

- วัฒนาพร ระเบียบทุกข์. (2545). การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: 프리ทวอน กราฟฟิค.
- วิชัย ดิสระ. (2535). การพัฒนาหลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวช. (2542). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต่อท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: เลิฟแอนด์ลิฟเพรส.
- วิชัย ครุฑอรัญ. (2543). ปัญหาในการติดต่อสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดตราด. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2535). พัฒนาหลักสูตรและการสอน- มติใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิจิต สุรัตน์เรืองชัย. (2540). เอกสารประกอบการสอนวิชา 404361 วิธีสอนทั่วไป. ชลบุรี: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไลวรรณ สมบูรณ์. (2543). ปัญหาและความต้องการวิจัยในชั้นเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2538, พฤศจิกายน-ธันวาคม). วิสัยทัศน์กับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารข้าราชการ. 40(6): 11-32.
- วุฒิชัย บุญหล้า. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ราชบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพร จันทโชติ. (2543). สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนระดับก่อนประถมศึกษาของเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2542). องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: ไดมอนด์บิชเนสเนสเวิร์ด.
- ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์. (2545). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย จังหวัดสมุทรปราการ. ราชบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2545). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมชาย เทพแสง. (2546, พฤษภาคม). ผู้นำคุณภาพ (Quality Leadership). หัวใจสำคัญในการสร้างคุณภาพการศึกษา. วารสารวิชาการ. 6(5): 12-14.

- สมชาย เรืองมณีชัชวาล. (2539). การศึกษาพฤติกรรมการสื่อสารกับการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาของนักฝึกอบรมไทย. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด บางโม. (2538). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.
- สมจิตร อุดม. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมบัติ บุญประคม. (2545, มกราคม). สถานศึกษาจะเตรียมการอย่างไรเพื่อจัดทำสาระของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการ. 5(1): 32-34.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2540). วิสัยทัศน์ (VISION): พลังแห่งความสำเร็จ. การศึกษาเอกชน. 7 (70): 13 - 14
- สมศักดิ์ สินธุเวชชัย. (2542, มกราคม). กระบวนการในการจัดการเรียนการสอน. วารสารข้าราชการครู. 19(2): 30.
- สมหมาย ปานสันเทียะ. (2537). การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สังัด อุทรานันท์. (2532). พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ: วงเดือนการพิมพ์.
- สันต์ ธรรมบำรุง. (2525). หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร. กรุงเทพฯ: เกรียงศักดิ์การพิมพ์.
- สิริกร มณีรินทร์. (2545, เมษายน-พฤษภาคม). เด็กจะได้ประโยชน์อะไรจากการปฏิรูปหลักสูตรใหม่. วารสารประชาศึกษา. 52(4): 3-8.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2531). หลักสูตรและการสอนระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพล วังสินธุ์. (2539, ตุลาคม-ธันวาคม). แนวการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. วารสารสารพัฒนาหลักสูตร. 16(127): 39.
- สุภรณ์ สุภาพงศ์. (2545, มกราคม). หลักสูตรใหม่นักเรียนจะเรียนรู้อย่างมีความสุขแต่มีเงื่อนไขความสำเร็จ. วารสารวิชาการ. 5(1): 19.
- สุมาลี จันทร์ชลอ. (2542). การวัดและประเมินผล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- สุภาภรณ์ จันทวานิช. (2542). บรรยากาที่เอื้อต่อการวิจัยทางการศึกษา. . กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุบิน จันทะนันท์. (2543). การศึกษาปัญหาทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สุมิตร คุณานุกร. (2518). *หลักสูตรและการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครการพิมพ์.
- สุณี ทรัพย์ประเสริฐ. (2547). *การประเมินคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- สุทศ อนุพันธ์. (2542). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของกรรมการโรงเรียนและครูอาจารย์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 11*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- สุริมา ดีเป็นธรรม. (2547). *คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ที่สัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครู*. ปรินูญานิพนธ์ กศ. ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภีร์ สีพาย. (2547). *การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนอนุบาลสุริยาอุทัย พิมาย อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สุเมธ แสงนิมมวล. (2540). *ทำอย่างไรจึงจะเป็นผู้บริหารชั้นยอด*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: บุ๊คแบงค์.
- เสริมศักดิ์ ช่วยอุปการ. (2540). *การดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนในโครงการปฏิรูปการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีทางการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2538, มกราคม). *วิสัยทัศน์*. ในเอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ วิสัยทัศน์ ศึกษาศาสตร์ในทศวรรษ. หน้า 78. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- (2538). *วิสัยทัศน์ผู้นำ*. (เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ วิสัยทัศน์ ศึกษาศาสตร์ในทศวรรษ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. (2545). *แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2545*. กาญจนบุรี: ฝ่ายแผนและงบประมาณ สำนักงานฯ.

- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2536). คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- (2541). ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 6, เล่ม 8,
เล่ม 9. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- (2541). การพัฒนาการนิเทศการศึกษา การนิเทศ 100% กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว.
- (2541). เอกสารประกอบชุดฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- (2544). เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา คู่มือปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.
กรุงเทพ: สำนักงานฯ.
- (2546). เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเอง:หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและ
ผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2537). การบริหารงานการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ:
สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2540). มาตรฐานกำหนดตำแหน่งบริหารในสถานศึกษา.
กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2550, จาก <http://ocsc.go.th/veform/PDF/competency.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2548). มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้
เพื่อประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่สอง(2549 – 2553).
กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2550). บทสรุปสำหรับผู้บริหารผล
สะท้อนจากการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรก (พ.ศ.2544-2548). กรุงเทพฯ:
สำนักงานฯ.
- สำลี รักสุทธี. (2544). เทคนิควิธีการเขียนหลักสูตร. กรุงเทพฯ: เรืองแสงการพิมพ์.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2545, สิงหาคม). การนิเทศภายใน : หัวใจสำคัญของการปฏิรูปการเรียนรู้
ทั้งโรงเรียน. วารสารวิชาการ. 5(8): 25-31.

- สุริยา เหมตะศิลาปะ. (2537). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการพัฒนาหลักสูตรแบบมีฐานมาจากระดับโรงเรียน สำหรับครูมัธยมศึกษา. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2544). การวิจัยในชั้นเรียน. (*Classroom Action Research*). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย.
- แสงเดือน มาลีรักษ์. (2547). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- แสน สมนึก. (2530). การบริหารหลักสูตรกลุ่มทักษะคณิตศาสตร์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามทักษะคุณคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนในโครงการส่งเสริมการประถมศึกษาภาคตะวันออก. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน. ถ่ายเอกสาร.
- หวน พันธุ์พันธ์. (2548). การบริหารการศึกษา : นักบริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: พันธุ์พันธ์ การพิมพ์.
- อดิสรณ์ ชาติกำแหง. (2526). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนงค์พร เอกจำนงค์. (2548). ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารวิชาการของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. ถ่ายเอกสาร.
- อเนก ธรรมนิต. (2549). การศึกษาการพัฒนาทางวิชาการของครูโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑล จันทบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อเนก ส่งแสง. (2540). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพื้นฐาน คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร.
- อมรา เล็กเริงสินธุ์. (2540). หลักสูตรและการมัธยมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- อรนุช ศรีสะอาด. (2543, กรกฎาคม). การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 5(1): 11-12.
- อรุณศักดิ์ สมิตสันต์. (2540). การบริหารวิชาการ. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อัจฉรา สรวาสี. (2540, พฤษภาคม). การวิจัยในชั้นเรียนแบบมีส่วนร่วม. วารสารข้าราชการครู. 17(5): 15-17.
- อัมพร สุขเกษม. (2544). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. ปรินทิพย์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- อาคม วัดไร่สง. (2547). หนังสือผู้นำในการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิญญู. (2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำนาจ แยมสะอาด. (2539). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อำพา บุญช่วย. (2537). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- (2537). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พรินติ้ง เฮาส์.
- อุมาพร หล่อสมฤดี. (2545). รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน. ปรินทิพย์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทัย ธรรมเดโช. (2531). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาการพิมพ์.
- อุทัย บุญประเสริฐ; และ ชโลมใจ ภิงคารวัฒน์. (2528). หลักและแนวทางในการจัดการนิเทศสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน. กรุงเทพฯ: เอสดีเพรส.
- อุทุมพร จามรมาน. (2545). การประกันคุณภาพการศึกษาระดับพื้นฐาน. ใน เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา เรื่อง การประกันคุณภาพระดับพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- (2537). การวิจัยของครู (Action Research). กรุงเทพฯ: ฟันนี่พับบลิชซิง. คุณภาพวิชาการ.
- Anello, Francisco Rafael, (1996). "Behaviors and Attitudes of Teachers and Principals Concerning Effective Supervision" *Dissertaion Abstracts Intemational*. 56 (08): 2941-A.
- Beauchamp, G. A. (1975). *Curriculum Theory*. Illinois: The Dagg Press.
- Bobbitt, F. (1918). *The Curriculum*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager*. New York: Wiley; & Son.

- Butler, Jerry E. (1996, May). A Process for Effective Graphic Design Curriculum Development. *Dissertation Abstracts International*. 11(6).
- Charlis, T. Christine; & Dorothy, W. Christine. (1971). *Practice Guide to Curriculum and Instruction*. New York: Parker Publishing Company Inc.
- Crow, A.W. (1980). *Introduction to Education*. New Delhi: Euraga Publishing House.
- Dales, M.; & Hes, K. (1985). *Creating Training Miracles*. Sydney: Prentice Hall.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw Hill.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Green, P. C. (1999). *Building Robust Competencies*. San Francisco: Jossey Bass Inc.
- Harris, Ben M. (1985). *Supervisory Behavior in Education*. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Herzberg, F. B. Mausner; & B. Snyderman. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Johnson, M. (1970-1971). *Appropriate Research Direction*. New York: Winter.
- Krejcie, R. V.; & D. W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Education and Psychological Measurement*. 30: 607-610.
- Mattox, Donalds. (1987). A study of Inservice Needs of Illinois Public School Elementary Principals. *Dissertation Abstracts International*. 12(1): 1.
- McCathy, Walter M. (1971, May). The Role of the Secondary School in New Jersey. *Dissertation Abstract International*. 45(4): 384-A.
- McLagan, P. (1997, May). Competencies : The Next Generation. *Training and Development*. 51(5): 40-47.
- Neggley, Ross L.; N. Dean E.Evans. (1967). *Handbook for Effective Curriculum Development*. New Jersey: Engle wood Cliffs.
- O' Hagan, K. (1996). *Competence in Social Work Practice : A Practical Guide for Professional*. London: Prentice Hall.
- Parry, S. B. (1996, July). The Quest for Competencies. *Training*. 33(7): 48-54.
- Saylor, J. Galen; & Alexander William M. (1971). *Planning Curriculum for School*. New York. Holt: Rinchart and Winston.
- Sergiovanni, Thomas J. & Starratt, Roberd J. (1993). *Supervision A Redefintion*. 5th ed. New York: Mcgraw-Hill Inc.
- Sergiovanni, Thomas J.; & Starratt, Robert J. (1988). *Emerging Pattern of Supervision : Human Perspective*. New York: McGraw-Hill.

- Spencer, M. L.; & Spencer, M. S. (1993). *Competency at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Son.
- Taba, Hukde. (1962). *Curriculum Development :Theory and Practice*. New York Harcourt: Brace and World Inc.
- Wheeler, D. K. (1974). *Curriculum Process*. London: University of London Press Ltd.
- Wynne, E. A.; & Ryan, K. (1993). *Reclaiming Our Schools : A Handbook on Teaching Character Academic, and Discipline*. New York: Mcmillian.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยและหนังสือขอความอนุเคราะห์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด สร้อยน้ำ | รองศาสตราจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี |
| 2. อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา | อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษา
และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. อาจารย์ ดร.ศิริ ถิอาสนะ | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
จังหวัดมหาสารคาม |
| 4. อาจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน | อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น |
| 5. อาจารย์ ดร.กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ | ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมศึกษา
เขตวังทองหลาง กรุงเทพฯ |

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ที่ให้การสัมภาษณ์

1. ชื่อ-สกุล
2. วุฒิการศึกษา
☐ 1.ปริญญาตรี ☐ 2.ปริญญาโท ☐ 3.ปริญญาเอก
3. ตำแหน่งในปัจจุบัน
4. ประสบการณ์ทางการทำวิจัย
5. วัน เวลา สถานที่ ทำการสัมภาษณ์
6. ผู้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างไร

2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างไรบ้าง

3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
 อย่างไรบ้าง

4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ภายในและภายนอก รวมถึงภูมิปัญญาใน
 ท้องถิ่นอย่างไร

5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง อย่างหลากหลาย
 โดยมีวิธีการวัดและประเมินอย่างไร

6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียนอย่างไร

7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น หรือไม่/
 อย่างไร

8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดทำเอกสารหลักสูตรเพื่อให้ครูนำไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียนใน
 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างไร

9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีการประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปพัฒนาหลักสูตร หรือไม่/อย่างไร

.....

10. การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการอย่างไร

.....

แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ หรือไม่

.....

คณะกรรมการมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

.....

11. มีการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างไร

.....

นิเทศแบบใดบ้าง

.....

12. ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างไร

.....

13. ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายในการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน หรือไม่อย่างไร

.....

มีการอบรมการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนหรือไม่

.....

ในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนมีที่ปรึกษาในการทำวิจัยหรือไม่ และให้คำแนะนำอะไรบ้าง

.....

14. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ครู ในการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างไรบ้าง

.....

15. ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร

.....

ตอนที่ 3 การมีวิสัยทัศน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการบริหาร หรือไม่/อย่างไร

.....

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารเน้นในเรื่องใดบ้าง

.....

2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ในการสู่ความสำเร็จ อย่างไร

.....

ตอนที่ 4 การสื่อสาร

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการติดต่อสื่อสาร การประสานงานโดยใช้วิธีการอย่างไร

.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามการมีวิสัยทัศน์
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามการสื่อสาร
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามการรับรู้ของท่านจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ตรงกับความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้บริหาร และผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของท่านไว้เป็นความลับ การเสนอผลการศึกษาจะเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นนทพร สุกะพันธุ์
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และเติมข้อความในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. วุฒิการศึกษา สูงสุดของท่าน
 - ☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - ☐ 2. ปริญญาตรี
 - ☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์ในตำแหน่ง..... ปี
3. กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ
 - ☐ 1. ภาษาไทย
 - ☐ 2. คณิตศาสตร์
 - ☐ 3. วิทยาศาสตร์
 - ☐ 4. สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - ☐ 5. สุขศึกษา และพลศึกษา
 - ☐ 6. ศิลปะ
 - ☐ 7. การงานอาชีพ และเทคโนโลยี
 - ☐ 8. ภาษาต่างประเทศ
4. ช่วงชั้นที่รับผิดชอบ
 - ☐ ช่วงชั้นที่ 1
 - ☐ ช่วงชั้นที่ 2

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด แล้วกรณขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร

ข้อ	ข้อความ	ความสามารถ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายใน กลุ่มสาระ					
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ข้ามกลุ่มสาระ					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย					
5	มีการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียน					
6	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดมุมการเรียนรู้ในห้องเรียน					
8	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้					
9	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อใช้เอง					
10	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการผลิตสื่อ					
11	มีการควบคุมการใช้สื่อการสอน					
12	มีการนิเทศการใช้สื่อการสอน					
13	ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน					
14	ผู้บริหารพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน					
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนได้ไปเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ ภายนอก					
16	เชิญภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาสอน					
17	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง					
18	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา นักเรียน					
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดสอนเสริม					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความสามารถ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
1	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น					
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตร					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำการวิเคราะห์หลักสูตร					
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร					
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น					
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจภูมิปัญญาในท้องถิ่น					
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำสาระการเรียนรู้ในท้องถิ่น					
10	ผู้บริหารมีการดำเนินการจัดทำเอกสารหลักสูตร					
11	ผู้บริหารจัดเอกสารหลักสูตรให้ครูใช้ในการใช้เขียนแผนการจัดการเรียนรู้					
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร					
13	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร					
	ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา					
1	ผู้บริหารมีการดำเนินการให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน					
2	ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน					
3	ส่งเสริมให้มีการแจ้งผลการนิเทศให้ครูทราบล่วงหน้า					
4	ส่งเสริมให้มีการจัดทำปฏิทินและตารางการนิเทศ					
5	ส่งเสริมให้มีการนิเทศทุกภาคเรียน					
6	ส่งเสริมให้มีการนิเทศหลายแบบ					
7	ส่งเสริมให้มีการแจ้งผลการนิเทศให้ครูได้ทราบ					
8	ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
9	ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงพัฒนาสื่อ					

ข้อ	ข้อความ	ความสามารถ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายในการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน					
2	ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน					
3	ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียน					
4	จัดให้มีที่ปรึกษาในการทำวิจัยในชั้นเรียน					
5	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการมีวิสัยทัศน์

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด แล้วกรอณา
ขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเป็นจริงของผู้บริหาร

ข้อ	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน					
2	ผู้บริหารแจ้งวิสัยทัศน์ในการบริหารงานให้ครูทราบ					
3	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ในการบริหารงานเป็นลายลักษณ์อักษร					
4	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารมุ่งเน้นในเรื่องที่เกิดประโยชน์ในการพัฒนา นักเรียนและสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารปฏิบัติตามวิสัยทัศน์					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการสื่อสาร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด แล้วกรุณาขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเป็นจริงของผู้บริหาร

ข้อ	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ผู้บริหารมีการสื่อสารกับครู					
2	ผู้บริหารมีการประสานงานกับครู					
3	มีคำสั่งเช่นได้รับทราบในการมอบหมายงาน					
4	ผู้บริหารมีการประชุมแจ้งข่าวสาร					
5	ผู้บริหารมีการสื่อสารกับครูโดยตรง					
6	ส่งเสริมให้มีการสื่อสารแบบสองทาง					
7	มีช่องทางในการสื่อสารหลายช่องทาง					
	7.1 วาจา					
	7.2 โทรศัพท์					
	7.3 เอกสาร					

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 7 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ

ตัวแปรที่ศึกษา	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้	
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ	.4482
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในกลุ่มสาระ	.5743
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการข้ามกลุ่มสาระ	.5263
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย	.7918
5. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียน	.6188
6. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	.5949
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดมุมการเรียนรู้ในห้องเรียน	.5349
8. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	.5834
9. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อใช้เอง	.6734
10. ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการผลิตสื่อ	.7700
11. มีการควบคุมการใช้สื่อการสอน	.7136
12. มีการนิเทศการใช้สื่อการสอน	.5102
13. ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน	.6734
14. ผู้บริหารพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน	.6972
15. ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนได้ไปเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ภายนอก	.6315
16. เชิญภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาสอน	.6924
17. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง	.5175
18. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน	.5070
19. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดสอนเสริม	.6992
ค่าความเชื่อมั่นด้านการบริหารจัดการเรียนรู้	.9279
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	
1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	.4366
2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	.7703
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการบริหารหลักสูตร และงานวิชาการมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตร	.8541
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำการวิเคราะห์หลักสูตร	.7640

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	ค่าอำนาจจำแนก
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร	.6025
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร	.8446
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น	.6252
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจภูมิปัญญาในท้องถิ่น	.5917
9. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำสาระการเรียนรู้ในท้องถิ่น	.6943
10. ผู้บริหารมีการดำเนินการจัดทำเอกสารหลักสูตร	.6599
11. ผู้บริหารจัดเอกสารหลักสูตรให้ครูใช้ในการใช้เขียนแผนการจัดการเรียนรู้	.6482
12. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร	.5745
13. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร	.7472
ค่าความเชื่อมั่นด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	.9257
ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	
1. ผู้บริหารมีการดำเนินการให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน	.5640
2. ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน	.5774
3. ส่งเสริมให้มีการแจ้งผลการนิเทศให้ครูทราบล่วงหน้า	.7029
4. ส่งเสริมให้มีการจัดทำปฏิทินและตารางการนิเทศ	.5349
5. ส่งเสริมให้มีการนิเทศทุกภาคเรียน	.7632
6. ส่งเสริมให้มีการนิเทศหลายแบบ	.7298
7. ส่งเสริมให้มีการแจ้งผลการนิเทศให้ครูได้ทราบ	.7029
8. ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	.6449
9. ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงพัฒนาสื่อ	.7296
ค่าความเชื่อมั่นด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	.8929
ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายในการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน	.4902
2. ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน	.7120
3. ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียน	.7286
4. จัดให้มีที่ปรึกษาในการทำวิจัยในชั้นเรียน	.8186
5. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	.8209
ค่าความเชื่อมั่นด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	.8698

ตาราง 8 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการมีวิสัยทัศน์ และความสามารถในการสื่อสาร

ตัวแปรที่ศึกษา	ค่าอำนาจจำแนก
การมีวิสัยทัศน์	
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน	.6969
2. ผู้บริหารแจ้งวิสัยทัศน์ในการบริหารงานให้ครูทราบ	.7469
3. ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ในการบริหารงานเป็นลายลักษณ์อักษร	.8469
4. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารมุ่งเน้นในเรื่องที่เกิดประโยชน์ในการพัฒนานักเรียนและสถานศึกษา	.5701
5. ผู้บริหารปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	.8196
ค่าความเชื่อมั่นการมีวิสัยทัศน์	.8881
การสื่อสาร	
1. ผู้บริหารมีการสื่อสารกับครู	.6112
2. ผู้บริหารมีการประสานงานกับครู	.6943
3. มีคำสั่งเซ็นรับทราบในการมอบหมายงาน	.2235
4. ผู้บริหารมีการประชุมแจ้งข่าวสาร	.6441
5. ผู้บริหารมีการสื่อสารกับครูโดยตรง	.6408
6. ส่งเสริมให้มีการสื่อสารแบบสองทาง	.7469
7. มีช่องทางในการสื่อสารหลายช่องทาง	
7.1 วาจา	.4868
7.2 โทรศัพท์	.5758
7.3 เอกสาร	.3603
ค่าความเชื่อมั่นการสื่อสาร	.8136

ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของ
ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้	ความ		
	$\bar{X}$	S.D	สามารถ
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้ นักเรียน ได้ฝึกปฏิบัติ	3.84	0.64	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ภายในกลุ่มสาระ	3.66	0.75	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ข้ามกลุ่มสาระ	3.61	1.69	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่าง หลากหลาย	3.62	0.81	มาก
5. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.74	1.72	มาก
6. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัด บรรยากาศ สภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	3.62	1.25	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดมุมการเรียนรู้ในห้องเรียน	3.66	1.77	มาก
8. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมใน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.53	0.83	มาก
9. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อใช้เอง	3.55	0.86	มาก
10. ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการผลิตสื่อ	3.23	0.87	ปานกลาง
11. มีการควบคุมการใช้สื่อการสอน	3.30	0.75	ปานกลาง
12. มีการนิเทศการใช้สื่อการสอน	3.43	0.82	ปานกลาง
13. ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.46	0.86	ปานกลาง
14. ผู้บริหารพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน	3.46	0.84	ปานกลาง
15. ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนได้ไปเรียนรู้จากแหล่งการ เรียนรู้ภายนอก	3.38	0.89	ปานกลาง
16. เชิญภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาสอน	3.16	0.87	ปานกลาง
17. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตาม สภาพจริง	3.58	0.82	มาก
18. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการ พัฒนานักเรียน	3.63	0.75	มาก
19. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดสอนเสริม	3.67	0.79	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.53	0.67	มาก

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D	ความสามารถ
1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	3.56	0.91	มาก
2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	3.28	0.90	ปานกลาง
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ บทบาทหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตร	3.45	0.86	ปานกลาง
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำการวิเคราะห์หลักสูตร	3.49	0.86	ปานกลาง
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร	3.62	1.76	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมใน การจัดทำหลักสูตร	3.47	0.89	ปานกลาง
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น	3.27	0.84	ปานกลาง
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจภูมิปัญญาในท้องถิ่น	3.25	0.82	ปานกลาง
9. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำสาระการเรียนรู้ในท้องถิ่น	3.26	0.86	ปานกลาง
10. ผู้บริหารมีการดำเนินการจัดทำเอกสารหลักสูตร	3.53	0.83	มาก
11. ผู้บริหารจัดเอกสารหลักสูตรให้ครูใช้ในการใช้เขียนแผนการ จัดการเรียนรู้	3.54	0.84	มาก
12. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร	3.53	0.82	มาก
13. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรไป ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร	3.53	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.44	0.74	ปานกลาง

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	ความสามารถ		
	$\bar{X}$	S.D	
1. ผู้บริหารมีการดำเนินการให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน	3.83	2.76	มาก
2. ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน	3.61	0.81	มาก
3. ส่งเสริมให้มีการแจ้งการนิเทศให้ครูทราบล่วงหน้า	3.73	3.73	มาก
4. ส่งเสริมให้มีการจัดทำปฏิทินและตารางการนิเทศ	3.76	2.24	มาก
5. ส่งเสริมให้มีการนิเทศทุกภาคเรียน	3.62	0.87	มาก
6. ส่งเสริมให้มีการนิเทศหลายแบบ	3.55	0.96	มาก
7. ส่งเสริมให้มีการแจ้งผลการนิเทศให้ครูได้ทราบ	3.49	0.88	ปานกลาง
8. ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.67	2.24	มาก
9. ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงพัฒนาสื่อ	3.54	0.87	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.64	0.98	มาก

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ
ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D	ความ สามารถ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายในการส่งเสริมให้ครูทำวิจัย ในชั้นเรียน	3.59	0.94	มาก
2. ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.41	0.45	ปานกลาง
3. ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์ในการทำวิจัย ในชั้นเรียน	3.26	0.94	ปานกลาง
4. จัดให้มีที่ปรึกษาในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.34	0.88	ปานกลาง
5. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	3.36	0.87	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39	0.81	ปานกลาง

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเอกชนระดับประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ของรายข้อที่ศึกษา (n= 377 คน)

ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้	โรงเรียนที่ได้			โรงเรียนที่ไม่ได้		
	มาตรฐาน สมศ.		ระดับ ปฏิบัติ	มาตรฐาน สมศ.		ความ สามารถ
	$\bar{X}$	S.D		$\bar{X}$	S.D	
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ	4.05	0.66	มาก	3.67	0.58	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในกลุ่มสาระ	3.99	0.65	มาก	3.38	0.71	ปานกลาง
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการข้ามกลุ่มสาระ	3.98	2.34	มาก	3.30	0.69	ปานกลาง
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย	3.96	0.73	มาก	3.33	0.77	ปานกลาง
5. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.27	2.31	มาก	3.30	0.73	ปานกลาง
6. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	3.94	0.63	มาก	3.35	1.54	ปานกลาง
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดมุมการเรียนรู้ในห้องเรียน	3.96	0.66	มาก	3.41	2.29	ปานกลาง
8. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.91	0.74	มาก	3.21	0.76	ปานกลาง
9. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อใช้เอง	3.99	0.71	มาก	3.18	0.80	ปานกลาง
10. ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการผลิตสื่อ	3.52	0.88	มาก	2.10	0.78	ปานกลาง

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้	โรงเรียนที่ได้			โรงเรียนที่ไม่ได้		
	มาตรฐาน สมศ.		ระดับ ปฏิบัติ	มาตรฐาน สมศ.		ความ สามารถ
	$\bar{X}$	S.D		$\bar{X}$	S.D	
11. มีการควบคุมการใช้สื่อการสอน	3.58	0.72	มาก	3.06	0.69	ปานกลาง
12. มีการนิเทศการใช้สื่อการสอน	3.77	0.81	มาก	3.15	0.72	ปานกลาง
13. ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน	3.88	0.77	มาก	3.10	0.77	ปานกลาง
14. ผู้บริหารพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน	3.79	0.79	มาก	3.19	0.78	ปานกลาง
15. ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนได้ไปเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ภายนอก	3.68	0.86	มาก	3.13	0.83	ปานกลาง
16. เชิญภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาสอน	3.38	0.98	ปานกลาง	2.99	0.71	ปานกลาง
17. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง	3.98	0.71	มาก	3.26	0.76	ปานกลาง
18. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน	3.97	0.66	มาก	3.34	0.69	ปานกลาง
19. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดสอนเสริม	3.99	0.78	มาก	3.40	0.70	ปานกลาง

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเอกชนระดับประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ของรายข้อ ที่ศึกษา (n= 377 คน)

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	โรงเรียนที่ได้			โรงเรียนที่ไม่ได้		
	มาตรฐาน สมศ.		ระดับ ปฏิบัติ	มาตรฐาน สมศ.		ความ สามารถ
	$\bar{X}$	S.D		$\bar{X}$	S.D	
1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.01	0.78	มาก	3.17	0.83	ปานกลาง
2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	3.65	0.90	มาก	2.97	0.79	ปานกลาง
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตร	3.88	0.75	มาก	3.10	0.86	ปานกลาง
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำการวิเคราะห์หลักสูตร	3.84	0.82	มาก	3.19	0.78	ปานกลาง
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร	4.09	2.38	มาก	3.22	0.80	ปานกลาง
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร	3.85	0.85	มาก	3.16	0.79	ปานกลาง
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น	3.57	0.87	มาก	3.03	0.73	ปานกลาง
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจภูมิปัญญาในท้องถิ่น	3.56	0.87	มาก	3.00	0.68	ปานกลาง
9. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำสาระการเรียนรู้ในท้องถิ่น	3.55	0.92	มาก	3.02	0.72	ปานกลาง
10. ผู้บริหารมีการดำเนินการจัดทำเอกสารหลักสูตร	3.87	0.82	มาก	3.25	0.74	ปานกลาง
11. ผู้บริหารจัดเอกสารหลักสูตรให้ครูใช้ในการใช้เขียนแผนการจัดการเรียนรู้	3.91	0.76	มาก	3.23	0.76	ปานกลาง

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	โรงเรียนที่ได้			โรงเรียนที่ไม่ได้		
	มาตรฐาน สมศ.			มาตรฐาน สมศ.		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D	ความ สามารถ
12. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการ ประเมินผลการใช้หลักสูตร	3.89	0.81	มาก	3.23	0.69	ปานกลาง
13. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำ ผลการประเมินการใช้หลักสูตร ไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร	3.88	0.86	มาก	3.27	0.69	ปานกลาง

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเอกชนระดับประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ของรายข้อที่ศึกษา (n= 377 คน)

ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา	โรงเรียนที่ได้			โรงเรียนที่ไม่ได้		
	มาตรฐาน สมศ.		ระดับ ปฏิบัติ	มาตรฐาน สมศ.		ความ สามารถ
	$\bar{X}$	S.D		$\bar{X}$	S.D	
1. ผู้บริหารมีการดำเนินการให้มีการ นิเทศภายในโรงเรียน	4.02	0.83	มาก	3.68	3.65	มาก
2. ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศ ภายในโรงเรียน	3.94	0.81	มาก	3.34	0.71	ปานกลาง
3. ส่งเสริมให้มีการแจ้งการนิเทศ ให้ครูทราบล่วงหน้า	3.88	0.83	มาก	3.60	4.99	มาก
4. ส่งเสริมให้มีการจัดทำปฏิทินและ ตารางการนิเทศ	4.26	3.16	มาก	3.34	0.74	ปานกลาง
5. ส่งเสริมให้มีการนิเทศ ทุกภาคเรียน	3.98	0.86	มาก	3.32	0.75	ปานกลาง
6. ส่งเสริมให้มีการนิเทศหลายแบบ	3.88	0.83	มาก	3.27	0.97	ปานกลาง
7. ส่งเสริมให้มีการแจ้งผลการนิเทศ ให้ครูได้ทราบ	3.85	0.89	มาก	3.19	0.75	ปานกลาง
8. ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมา พัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน	3.95	0.82	มาก	3.43	2.93	ปานกลาง
9. ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมา พัฒนาปรับปรุงพัฒนาสื่อ	3.93	0.85	มาก	3.22	0.70	ปานกลาง

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของ
ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเอกชนระดับประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร
เขต 2 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ของรายข้อ ที่ศึกษา (n= 377 คน)

ด้านการส่งเสริม ให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้	โรงเรียนที่ได้ มาตรฐาน สมศ.			โรงเรียนที่ไม่ได้ มาตรฐาน สมศ.		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D	ความ สามารถ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายในการ ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน	4.07	0.79	มาก	3.10	0.89	ปานกลาง
2. ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมเรื่องการทำ วิจัยในชั้นเรียน	3.79	0.92	มาก	3.10	0.85	ปานกลาง
3. ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณและ อุปกรณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.66	0.94	มาก	2.93	0.81	ปานกลาง
4. จัดให้มีที่ปรึกษาในการทำวิจัย ในชั้นเรียน	3.67	0.96	มาก	3.06	0.69	ปานกลาง
5. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการ จัดทำวิจัยในชั้นเรียน	3.68	0.96	มาก	3.10	0.69	ปานกลาง

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

การมีวิสัยทัศน์	$\bar{X}$	S.D	ระดับปฏิบัติ
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน	3.58	0.74	มาก
2. ผู้บริหารแจ้งวิสัยทัศน์ในการบริหารงานให้ครูทราบ	3.54	0.80	มาก
3. ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ในการบริหารงานเป็นลายลักษณ์อักษร	3.46	0.82	ปานกลาง
4. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารมุ่งเน้นในเรื่องที่เกิดประโยชน์ในการพัฒนานักเรียนและสถานศึกษา	3.57	0.78	มาก
5. ผู้บริหารปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.49	0.81	ปานกลาง

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

การสื่อสาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับปฏิบัติ
1. ผู้บริหารมีการสื่อสารกับครู	3.67	0.80	มาก
2. ผู้บริหารมีการประสานงานกับครู	3.59	0.83	มาก
3. มีคำสั่งเซ็นต์รับทราบในการมอบหมายงาน	3.71	0.87	มาก
4. ผู้บริหารมีการประชุมแจ้งข่าวสาร	3.63	0.87	มาก
5. ผู้บริหารมีการสื่อสารกับครูโดยตรง	3.55	0.87	มาก
6. ส่งเสริมให้มีการสื่อสารแบบสองทาง	3.34	0.98	ปานกลาง
7. มีช่องทางในการสื่อสารหลายช่องทาง			
7.1 วาจา	3.69	0.90	มาก
7.2 โทรศัพท์	3.01	1.07	ปานกลาง
7.3 เอกสาร	3.54	0.91	มาก

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางนันทพร ศุภะพันธุ์
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 30 พฤศจิกายน พุทธศักราช 2511
สถานที่เกิด	อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	โรงเรียนโสมาภานุสรณ์ 71 ถนนรามคำแหง แขวงสะพานสูง เขตสะพานสูง กรุงเทพฯ 10240
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ที่ปรึกษาโรงเรียนโสมาภานุสรณ์ และผู้ประเมินภายนอก สมศ.
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนโสมาภานุสรณ์ 71 ถนนรามคำแหง แขวงสะพานสูง เขตสะพานสูง กรุงเทพฯ 10240
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2530	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จากโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ จังหวัดราชบุรี
พ.ศ. 2541	อนุปริญญาศิลปศาสตร สาขาวารสารศาสตร์และการ ประชาสัมพันธ์ จากสถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี
พ.ศ. 2544	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (คป.) สาขาการศึกษา วิชาเอกการประถมศึกษา จากสถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี
พ.ศ. 2551	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ