



ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

รุสนานี ลอเซ็ง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

พ.ศ. 2556

(สันปก)

แนวสันปก

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน รุสนานี้ ลอเซ็ง 2556
อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

รุดนานี ลอเซ็ง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

พ.ศ. 2556



**Effectiveness of Academic Administration of Administrators in School
Bacho District under The Narathiwat Primary Educational
Service Area Office 1**

RUSNANEE LOSENG

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Master of Education
Field in Educational Administration**

**Graduate School
Yala Rajabhat University**

2013

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ	รศ.นันทิยา ลอเอียง
ชื่อปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2556

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

- | | |
|----------------------------|---------------|
| 1. ดร.จรัญ แก้วเอี่ยม | ประธานกรรมการ |
| 2. ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูรณ์ | กรรมการ |

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง ความรับผิดชอบ ประสบการณ์การสอน และขนาดของสถานศึกษา (3) เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการ กลุ่มตัวอย่าง 205 คน ใช้สูตรของยามานะ (Yamane) เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ ค่าเอฟ (F-test) และวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's test)

ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า

- ระดับประสิทธิผล ภาพรวมและรายด้าน ระดับมาก
- เปรียบเทียบประสิทธิผล ตัวแปรตำแหน่ง ความรับผิดชอบ และประสบการณ์การสอน ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมแตกต่างกัน
- ปัญหาและข้อเสนอแนะ ปัญหามากที่สุด คือ ผู้บริหารขาดการนิเทศ ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ไม่เป็นระบบ และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดการสอนอิสลามศึกษาแบบเข้ม ไม่บริหารงานวิชาการอิสลามศึกษา ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การจัดการเรียนการสอนตามปฏิทินอย่างชัดเจนและต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารในโรงเรียนที่เปิดการสอนอิสลามศึกษาแบบเข้ม ควรบริหารงานวิชาการสามัญและอิสลามศึกษา

Abstract

Independent study Title	Effectiveness of Academic Administration of Administrators in School Bacho District under The Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1
Researcher	Rusnanee Loseng
Degree Sought	Master of Education
Major	Educational Administration
Academic year	2013

Independent study advisors

1. Dr. Jarunee Kao-ian	Chairperson
2. Dr. Naowarat Treepaiboon	Committee

The objectives of this independent study were (1) to study the levels of the effectiveness of academic administration. (2) to compare the effectiveness of the administration as identified by position, teaching experience, and school size. (3) to collect the problems and recommend their solutions. The samples were 205 teachers taken into the study by random sampling using Yamane formula. The instrument used in collecting data was a questionnaire. The statistics utilized in this study were percentage, mean, standard deviation, F- test, and Scheffe's test.

The independent study finding was as follows

1. The effectiveness was rated as "high" both as a whole and category by category.
2. There were no statistically significant differences in the effectiveness as perceived by the teachers of different positions and teaching experiences. As for school size, there was statistically significant difference.
3. It was found that the causes of the problems were ranging from lack of regular and systematic supervision. Finally, the schools that implement intensive Islamic studies curriculum did not administrate this program effectively. This suggested that the school administrators should plan continuously and systematically supervise, monitor evaluation periodically and used various methods. Finally, the schools that implement intensive Islamic studies curriculum should equally emphasize academic and Islamic studies curriculum.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายแห่ง ซึ่งไม่อาจนำมากล่าวได้ทั้งหมด ผู้มีพระคุณท่านแรก คือ ดร.จรูญ เก่าเอี้ยน ประธานกรรมการที่ปรึกษา ที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งโดยได้เอาใจใส่ตรวจแก้การค้นคว้าอิสระเพื่อให้สมบูรณ์ที่สุดและให้กำลังใจแก่ผู้ค้นคว้าอิสระมาโดยตลอด และท่านที่สอง คือ ดร. เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ ซึ่งเป็นกรรมการที่ปรึกษาอีกท่าน ที่เสียสละเวลาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือให้ข้อคิดแง่มุมต่างๆ

ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุญภิรมย์ ประธานกรรมการสอบค้นคว้าอิสระ ดร.บุญสิทธิ์ ไชยชนะ เลขานุการสอบค้นคว้าอิสระ และอาจารย์อื่น หนูจุล ที่ให้ความกระจ่างแนะนำ ช่วยเหลือ ตรวจสอบ และเสนอแนะข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ คำนเดชา นายอิสหะ สามะเต และนายนรินทร์ นิมอ ที่ช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือและในการเก็บข้อมูลการค้นคว้าอิสระจากครู โดยได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่ง

รุดนานี้ ลอเซ็ง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ.....	4
ความสำคัญของการค้นคว้าอิสระ.....	5
ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ.....	5
1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	5
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	6
3. ขอบเขตด้านตัวแปร.....	6
3.1 ตัวแปรต้น.....	6
3.2 ตัวแปรตาม.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	11
1. ประสิทธิภาพ.....	11
1.1 ความหมายของประสิทธิภาพ.....	11
1.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพ.....	12
1.3 ความสำคัญของประสิทธิภาพ.....	13
1.4 ทฤษฎีและแนวความคิดการประเมินประสิทธิภาพ.....	14
1.5 เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพ.....	20

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
2. การบริหารงานวิชาการ.....	24
2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ.....	24
2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ.....	25
2.3 หลักการบริหารงานวิชาการ.....	26
2.4 กระบวนการบริหารงานวิชาการ.....	27
2.5 ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	112
1. งานวิจัยในประเทศ.....	112
2. งานวิจัยต่างประเทศ.....	116
กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ.....	119
สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ.....	120
บทที่ 3	
วิธีการดำเนินการค้นคว้าอิสระ	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	121
เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	124
1. ลักษณะเครื่องมือ.....	124
2. วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	125
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	126
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	127
1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	127
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	128
2.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ.....	128
2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	128
แผนปฏิบัติการค้นคว้าอิสระ.....	129

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	130
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	130
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	131
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการค้นคว้าอิสระ.....	159
อภิปรายผล.....	163
ข้อเสนอแนะ.....	172
1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้.....	172
2. ข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป.....	172
บรรณานุกรม.....	173
ภาคผนวก.....	183
ภาคผนวก ก สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	184
ภาคผนวก ข ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ.....	188
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	192
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น (Reliability).....	204
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการค้นคว้าอิสระ.....	206
ภาคผนวก ฉ รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ.....	212
ภาคผนวก ช รายชื่อหน่วยงานที่ทำการค้นคว้าอิสระ.....	214
ภาคผนวก ซ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	216
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	218

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งความรับผิดชอบและขนาดของสถานศึกษา.....	122
2 แผนปฏิบัติการคั่นคว่ำอิสระ.....	129
3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร ตำแหน่งความรับผิดชอบ ประสบการณ์การสอน ขนาดของสถานศึกษา.....	132
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนอำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1.....	133
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนอำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามด้านการพัฒนาหลักสูตร.....	134
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนอำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้.....	135
7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนอำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน.....	136
8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนอำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.....	138

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของระดับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอ บาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตาม ด้านการนิเทศการศึกษา.....	139
10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของระดับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอ บาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตาม ด้านการแนะแนว.....	140
11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของระดับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียนอำเภอ บาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตาม ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา.....	141
12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของระดับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียนอำเภอ บาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตาม ด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้.....	142
13	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของระดับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอ บาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตาม ด้านการวางแผน ระเบียบและแนวปฏิบัติกรดำเนินงานวิชาการ.....	144
14	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของระดับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอ บาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตาม ด้านการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในพัฒนางานวิชาการกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัด การศึกษา.....	145

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งความรับผิดชอบ.....	147
16	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การสอน.....	149
17	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา.....	151
18	ความถี่ของปัญหาในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1.....	154
19	ความถี่ของข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1.....	155

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ตัวแปรแทรกซ้อนซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์กร.....	15
2	หลักการของการบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	70
3	กรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระ.....	119

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาประเทศ การให้ประชาชน มีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ และให้ชุมชน เอกชน หรือท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ประเทศก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร ตลอดจนการพัฒนาและการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมือง ทั้งนี้เพราะการพัฒนาประเทศไม่ว่าด้านใดก็ตาม ต้องอาศัยกำลังคนเป็นสำคัญ กระบวนการที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคน คือ กระบวนการทางการศึกษา ถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการฝึกเตรียมคน เพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (กรมวิชาการ, 2545:3)

การศึกษา จึงมีความสำคัญและได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ตามมาตรา 49 บัญญัติไว้ว่า “ บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษา ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ” นอกจากนี้ มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 10 บัญญัติไว้ว่า “ การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย จากความสำคัญของการศึกษาที่มีตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันทำให้มีการปฏิรูปการศึกษามาโดยตลอด มีการประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 จนกระทั่งปัจจุบันเปลี่ยนมาใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ทำให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา วัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และรูปแบบของการจัดการศึกษา การบัญญัติให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้มาตรฐานและการจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ซึ่งปัจจุบันมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 บัญญัติไว้ว่า “การบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา ”

การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษาของรัฐทุกประเภท ทุกระดับ ที่จะต้องจัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี

อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการจัดการศึกษาก็คือ การบริหารงานวิชาการ

จากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 บัญญัติไว้ว่า “สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34(2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียน มีฐานะเป็นนิติบุคคล” นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 32) ได้มีการกำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 งาน ดังนี้ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ซึ่งงานทั้ง 4 งานนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์หลักของการบริหารสถานศึกษา จะเห็นว่างานวิชาการเป็นงานที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักโดยตรง โรงเรียนในฐานะเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา การศึกษาจะประสบผลสำเร็จตามแนวนโยบายการจัดการศึกษาของประเทศและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นกระบวนการที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบโรงเรียนจะต้องจัดการศึกษาให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การวางแผนและใช้ทรัพยากรต่างๆภายในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่ามากที่สุด ดังนั้นนโยบายและกระบวนการดำเนินงานวิชาการ จึงเป็น สิ่งสำคัญยิ่ง ด้วยเหตุนี้งานวิชาการจึงถือเป็นงานหลักไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนประเภทใดก็ตาม

ดังที่จันทราณี สงวนนาม (2545 : 143) กล่าวว่างานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งส่วนงานด้านอื่นๆนั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกันแต่เป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การที่จะตรวจสอบว่าสถานศึกษาใด ผู้บริหารให้ความสำคัญต่องานวิชาการ สามารถศึกษาได้จากสถานศึกษามีขอบเขตของงานวิชาการอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนางานครู มีความตระหนักและร่วมมือกันพัฒนางานวิชาการอย่างจริงจัง สามารถนำปรัชญาของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติตามโครงการต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยมและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขณะที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 1) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารงานสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมที่อยู่ทีละขณะของงานนั้น สอดคล้องกับซุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545 : 3) กล่าวว่างานวิชาการเป็นงานหลักและ

มีความสำคัญยิ่งที่กำหนดบทบาทและภารกิจของหน่วยงานหรือสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ก่อให้เกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่และผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้ว่างานใดเป็นงานหลักหรืองานสนับสนุน

จากงานวิจัยของสมศักดิ์ ค้านเดชา (2544 : 110-111) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงาน และประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา พบว่า ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดยะลาตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ โดยรวมปรากฏว่า อยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 3 ด้านคือ ด้านคุณนิยมน ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านเทคนิค พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดยะลาตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ โดยรวมปรากฏว่า อยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณารายด้านทั้ง 7 ด้านคือ งานด้านหลักสูตรและการนำ หลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน งานด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายในและงานประชุมอบรมทางวิชาการ พบว่า งานการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ส่วนงานด้านอื่นๆที่เหลือทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่งานวิจัยของธีระ รุณเจริญ (2545: 118) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย พบว่า สถานศึกษามีศักยภาพในการรับการกระจายอำนาจการบริหารค่อนข้างมาก แต่ศักยภาพด้านการบริหารวิชาการอยู่ในระดับท้ายสุด ส่วนด้านการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับแรก และผลงานของสถานศึกษาจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ โดยสถานศึกษาที่มีคุณภาพดีมักจะเป็นสถานศึกษาที่ผู้บริหารสนใจงานวิชาการและอยู่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบที่สถานศึกษามาก งานวิจัยทั้งหลายชี้ชัดเจนว่า ความสำเร็จในการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษาแต่ละแห่งกว่าร้อยละ 50 เป็นผลเนื่องมาจากผู้บริหาร นอกจากนี้งานวิจัยของอวิรุทธ์ ยาแข็ง (2550 : 92) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยรวมมีประสิทธิภาพในการบริหารวิชาการทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล ส่วนด้านการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เมื่อพิจารณาผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-net) ปีการศึกษา 2553 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จากจำนวนโรงเรียน 149 โรงเรียน มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละในระดับเขต ปรากฏผลดังนี้ (1) ภาษาไทย 29.56 (2) คณิตศาสตร์ 30.55 (3) วิทยาศาสตร์ 36.01 (4) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 35.83 (5) ภาษาอังกฤษ 26.38 (6) สุขศึกษาและพลศึกษา 49.37 (7) ศิลปะ 35.06 และ (8) การงานอาชีพและเทคโนโลยี 44.52 จากคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ทุกกลุ่มสาระมีค่าเฉลี่ยร้อยละของผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าร้อยละ 50 โดยกลุ่มสาระที่มีค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ต่ำสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ภาษาอังกฤษ 26.38 ภาษาไทย 29.56 และคณิตศาสตร์ 30.55 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2553 : 13)

จะเห็นได้ว่า จากความสำคัญของการศึกษา ถือว่าการศึกษาคือเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะเป็นพลเมืองที่ดีและสร้างความเจริญรุ่งเรืองแก่ประเทศได้ และจากผลงานวิจัย ซึ่งส่วนใหญ่ชี้ให้เห็นถึงคุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้จากปัญหาของคุณภาพการศึกษาที่ได้พิจารณาจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-net) ปีการศึกษา 2553 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีผลสัมฤทธิ์ ต่ำกว่าร้อยละ 50 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2553 : 13) ซึ่งจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ค้นคว้าอิสระเห็นว่า อาจจะเป็นผลมาจากการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียนโดยตรง

ด้วยเหตุนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบางบาล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อจะได้ทราบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นข้อมูลในการอ้างอิงเชิงประจักษ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพส่งผลให้คุณภาพการศึกษาระดับโรงเรียนและระดับประเทศสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบางบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทักษะของครูจำแนกตามตัวแปรตำแหน่งความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพการสอน และขนาดของสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

3. เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

ความสำคัญของการค้นคว้าอิสระ

ผลการค้นคว้าอิสระเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 มีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

2. ทำให้ทราบถึงประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวแปรตำแหน่งความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพการสอน และขนาดของสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

3. ทำให้ทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทักษะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าอิสระ

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ปีการศึกษา 2555 จากโรงเรียนจำนวน 27 โรง จำนวนประชากร 417 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ปีการศึกษา 2555 จากโรงเรียนจำนวน 13 โรง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระมุ่งศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ตามทักษะของผู้ค้นคว้าอิสระได้ประมวลเนื้อหาที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จากนักวิชาการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยยึดตามกระทรวงศึกษาเป็นหลัก มี 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนว ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ด้านการวางแผน ระเบียบและแนวปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการ และด้านการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 ตำแหน่งความรับผิดชอบ จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนทั่วไป

3.1.2 ประสบการณ์การสอน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป

3.1.3 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ตามทักษะของผู้ค้นคว้าอิสระได้ประมวลเนื้อหาที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จากนักวิชาการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยยึดตามกระทรวงศึกษาเป็นหลัก มี 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนว ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ด้านการวางแผน ระเบียบและแนวปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการ และด้านการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ค้นคว้าอิสระได้ให้นิยามศัพท์ เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำหรือข้อความที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของบุคคลหรือองค์การในผลการดำเนินงานที่ดี สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การวัดผลงานที่ทำได้เทียบกับเป้าหมาย หากสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็แสดงว่าการทำงานมีประสิทธิภาพสูง

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารในกิจกรรมต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น ซึ่งส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานได้ตามเจตนารมณ์ของการศึกษาให้มากที่สุด

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ที่ทำหน้าที่รักษาการในตำแหน่งสูงสุดของโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่มีฐานะเป็นกอง มีหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส เขต 1

ตำแหน่งความรับผิดชอบ หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของครูผู้สอนในโรงเรียนที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ประกอบด้วย

1. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ หมายถึง ครูที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ
2. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง ครูที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
3. ครูผู้สอนทั่วไป หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนที่ไม่ได้เป็นหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ประสบการณ์การสอน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติการสอนของครู ประกอบด้วย ต่ำกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ความเล็ใหญ่ของสถานศึกษาที่ครูผู้สอนปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามผู้เรียนดังนี้ คือ 1) ขนาดเล็ก เป็นสถานศึกษาที่มีผู้เรียน 1- 120 คน 2) ขนาดกลาง เป็นสถานศึกษาที่มีผู้เรียน 121- 500 คน และ 3) ขนาดใหญ่ เป็นสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 501 คนขึ้นไป

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ได้แก่ ประชุมครูและผู้เกี่ยวข้อง ส่งเสริมสนับสนุนครูเข้ารับการอบรม จัดหาคู่มือเอกสาร พัฒนาหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชน และสังคม นิเทศ ติดตามและประเมินผล

การจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ ประชุมครู ส่งเสริมสนับสนุนครูเข้ารับการอบรม จัดหาคู่มือเอกสาร ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ นิเทศ ติดตามและประเมินผล

การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ได้แก่ ประชุมครู ส่งเสริมสนับสนุนครูเข้ารับการอบรม จัดหาคู่มือเอกสารวัสดุอุปกรณ์ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาเครื่องมือการวัดผลประเมินผล นิเทศ ติดตามและประเมินผล

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ประชุมครู ส่งเสริมสนับสนุนครูเข้ารับการอบรม จัดหาคู่มือเอกสาร ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณให้ครูทำวิจัย นิเทศ ติดตามและประเมินผล

การนิเทศการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ได้แก่ ประชุมครู ส่งเสริมสนับสนุนครูเข้ารับการอบรม จัดหาคู่มือเอกสาร ดำเนินการนิเทศในรูปแบบที่หลากหลาย มีความเป็นกัลยาณมิตรเหมาะสมกับสถานศึกษา นิเทศ ติดตามและประเมินผล

การแนะแนว หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการแนะแนว ได้แก่ ประชุมครู ส่งเสริมสนับสนุนครูเข้ารับการอบรม จัดหาคู่มือเอกสาร ดำเนินการแนะแนวประสานความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครองและสถานศึกษาอื่น นิเทศ ติดตามและประเมินผล

การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ประชุมครู ส่งเสริมสนับสนุนครูเข้ารับการอบรม จัดหาคู่มือเอกสาร ดำเนินการและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา นิเทศ ติดตามและประเมินผล

การพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ได้แก่ ประชุมครู ส่งเสริมสนับสนุนครูเข้ารับการอบรม ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ ประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน สถานศึกษาอื่นและหน่วยงานอื่นในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ นิเทศ ติดตามและประเมินผล

การวางแผน ระเบียบและแนวปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการวางแผน ระเบียบและแนวปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการ ได้แก่ ประชุมครู ส่งเสริม สนับสนุนครูเข้ารับการอบรม คัดเลือกครูทำงานกลุ่มบริหารงานวิชาการ จัดทำคู่มือเอกสาร นิเทศ ติดตามและประเมินผล

การส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา ได้แก่ ประชุมครูและผู้เกี่ยวข้อง ส่งเสริม สนับสนุนครูเข้ารับการอบรม จัดทำคู่มือเอกสารวิชา บริการ แลกเปลี่ยน ประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา นิเทศ ติดตามและประเมินผล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
ผู้ค้นคว้าอิสระได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้ลำดับเนื้อหาที่เป็นสาระสำคัญ
ดังต่อไปนี้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ประสิทธิภาพ

- 1.1 ความหมายของประสิทธิภาพ
- 1.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพ
- 1.3 ความสำคัญของประสิทธิภาพ
- 1.4 ทฤษฎีและแนวความคิดการประเมินประสิทธิภาพ
- 1.5 เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพ

2. การบริหารงานวิชาการ

- 2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
- 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
- 2.3 หลักการบริหารงานวิชาการ
- 2.4 กระบวนการบริหารงานวิชาการ
- 2.5 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ
2. งานวิจัยต่างประเทศ

กรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระ

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 มีดังนี้

1. ประสิทธิภาพ

การบริหารงานวิชาการจะประสบความสำเร็จได้นั้น สิ่งสำคัญจะต้องมุ่งเน้น ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลและองค์การ เพื่อให้ผลการดำเนินงานเกิดประสิทธิผลสูงสุดและ บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

1.1 ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผลเป็นผลความสำเร็จของการดำเนินงานของบุคคลหรือองค์การที่สามารถดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความหมายของ ประสิทธิภาพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536 : 169) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 667) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จ , ผลที่เกิดขึ้น

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546 : 27) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้นๆ

วิเชียร วิทยอุดม (2547:18) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์การ ประกอบด้วยความมีประสิทธิภาพของบุคคลและของกลุ่มรวมกัน มุมมองความมีประสิทธิภาพขององค์การนั้นมีมากกว่าผลบวกของความมีประสิทธิภาพของบุคคลและของกลุ่มรวมกัน องค์การก็จะมีผลการดำเนินงานที่ดี

ภารดี อนันต์นาวี (2551 : 204) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่ องค์การได้ดำเนินงานใดๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆจนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่างๆที่ องค์การตั้งไว้

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 51) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ครบถ้วน

ซีฮอร์และยูชต์แมน(Seashore & Yuchtman quoting Hall, 1991 : ไม่ปรากฏ เลขหน้า ; อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวี, 2551 : 203) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ คือ

ความสามารถขององค์กรในการนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991: 51 ; อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2551 : 204) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำ เป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ เป็นผลทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของบุคคลหรือองค์กรในผลการดำเนินงานที่ดี สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การวัดผลงานที่ทำได้เทียบกับเป้าหมาย หากสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็แสดงว่าการทำงานมีประสิทธิภาพสูง

1.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของประสิทธิภาพ เป็นส่วนต่างๆที่ช่วยให้งานเกิดประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ซุมสคัต อินทร์รักษ์ (2541 : 39 – 58) ได้นำเสนอแนวคิดของ Reeder ในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลรวมไปถึงการศึกษายองค์กรได้แบ่งความเชื่อออกเป็น 10 รูปแบบ ดังนี้

(1) เป้าประสงค์ (Goal) ความมุ่งประสงค์ที่จะให้บรรลุผลความสัมฤทธิ์ จุดประสงค์ในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นผู้กระทำจะกำหนดเป้าหมายหรือจุดประสงค์ไว้ก่อนล่วงหน้าและพยายามทุกวิถีทางให้บรรลุเป้าหมาย

(2) ความเชื่อ (Believe Orientation) เป็นผลมาจากบุคคลได้รับไม่ว่าจะเป็นแนวคิดหรือความรู้ซึ่งจะมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลและพฤติกรรมทางสังคม

(3) ค่านิยม (Value Standard) เป็นสิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเองค่านิยมของมนุษย์แสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมในเกือบทุกรูปแบบ

(4) นิสัยและขนบธรรมเนียมประเพณี (Habit and Customs) แบบอย่างพฤติกรรมที่คนกำหนดไว้แล้วสืบต่อกันด้วยประเพณี

(5) ความคาดหวัง (Expectation) คือท่าทีของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นปฏิบัติและกระทำการในสิ่งที่ตนต้องการ

(6) ข้อผูกพัน (Commitment) คือสิ่งที่ผู้กระทำเชื่อว่าเขาถูกผูกมัดที่จะต้องทำให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้นๆข้อผูกพันที่มีอิทธิพลต่อการกระทำของสังคม

(7) การบังคับ (Force) เป็นตัวช่วยกระตุ้นให้ผู้กระทำตัดสินใจกระทำเร็วขึ้น

(8) โอกาส (Opportunity) เป็นความคิดของผู้กระทำที่เชื่อว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นช่วยให้มีโอกาสเลือกกระทำ

(9) ความสามารถ (Ability) การที่ผู้กระทำรู้ดีถึงความสามารถของตนเองซึ่งก่อให้เกิดผลสำเร็จในเรื่องนั้นได้

(10) การสนับสนุน (Support) คือสิ่งที่กระทำรู้ว่าจะต้องได้รับหรือคิดว่าจะได้รับจากการกระทำนั้น

ฮาลตัน (Halton, 1994 : ไม่ปรากฏเลขหน้า ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2544 : 21) ได้เสนอองค์ประกอบที่แสดงถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ โดยแต่ละกลุ่มมีองค์ประกอบย่อย ออกไปอีก ดังนี้คือ

(1) องค์ประกอบด้านบรรยากาศการเรียนรู้ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การยอมรับและการมีสิ่งจูงใจพฤติกรรมในทางบวกของนักเรียน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง

(2) องค์ประกอบด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกันของบุคลากร ประกอบด้วย การมีจุดหมายที่ชัดเจน การมีค่านิยม มีความเชื่อร่วมกัน และการมีภาวะผู้นำทางด้านการเรียนการสอน

(3) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย เน้นการสอนและหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรคาดหวังในความสำเร็จสูง และติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิผล ประกอบด้วย เป้าประสงค์หรือจุดมุ่งหมายร่วมกันของบุคลากร เพื่อกำหนดไว้ล่วงหน้าให้ดำเนินงานบรรลุตามจุดมุ่งหมาย สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงาน การส่งเสริมและสนับสนุนจากชุมชน

1.3 ความสำคัญของประสิทธิผล

ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานของบุคคลหรือองค์กร มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : ไม่ปรากฏเลขหน้า ; อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2551 : 204) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

(1) ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร การจัดตั้งองค์กรย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่

(2) ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

(3) ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิผล โดยประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

(3.1) ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใดๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใดๆ แล้วประสบความสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า เหมาะสม ด้กับงาน ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

(3.2) ประสิทธิภาพขององค์การ คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การ

ภารดี อนันต์นาวี (2551 : 205) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์การหรือหน่วยงานมาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การในการที่จะตัดสินใจว่าองค์การจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผล เป็นการช่วยตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานของบุคคลหรือองค์การว่าสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจดำเนินงานต่อไป

1.4 ทฤษฎีและแนวความคิดการประเมินประสิทธิผล

การประเมินประสิทธิผล จำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีและแนวคิดของนักวิชาการ เพื่อให้ ผลการประเมินมีมาตรฐานและมีคุณภาพ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงทฤษฎีและแนวความคิดการประเมินประสิทธิผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

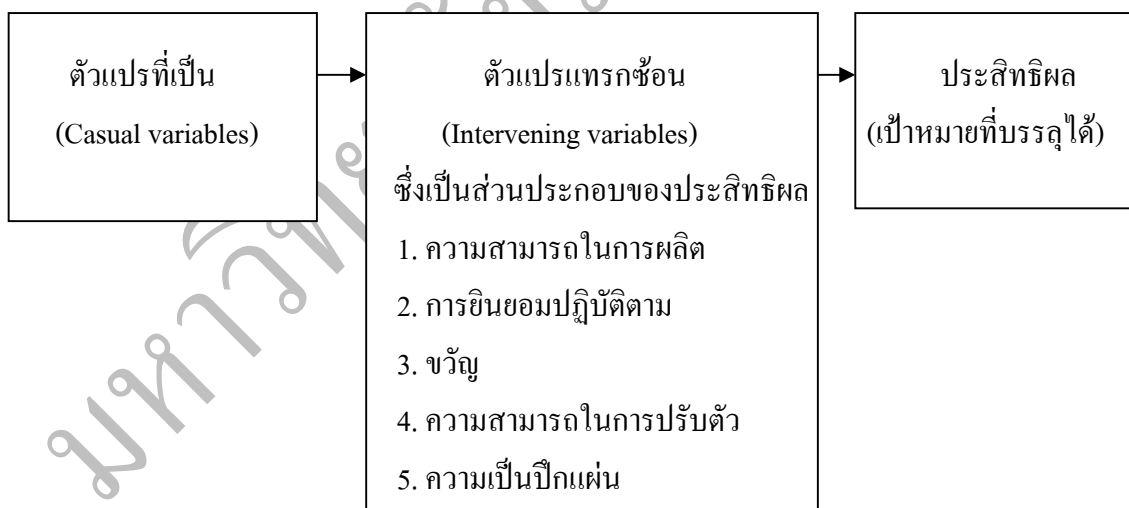
1.4.1 แนวความคิดของเจม แอล ไพร์ซ์ (Jame L. Price)

ไพร์ซ์ (Price, 1968 : 28-29 ; อ้างถึงใน ภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนต์, 2529 : 57-58) ได้ทำการสำรวจการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การที่เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ ที่ได้รับการตีพิมพ์มาแล้วจำนวน 50 เรื่อง แนวความคิดของไพร์ซ์เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ ถูกจำกัดอยู่เพียงว่าเป็น “ความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมาย(Degree of goal achievement) ” การศึกษาวิจัยต่างๆที่ไพร์ซ์ ทำการสำรวจนั้นครอบคลุมองค์การเกือบทุกประเภทไม่ว่าจะเป็น องค์การธุรกิจ โรงพยาบาลโรคจิต ทัศนสถาน มหาวิทยาลัย วิทยาลัย โรงพยาบาลและหน่วยงาน

ของรัฐต่างๆ ทั้งนี้ ไพรซ์ มุ่งที่จะเสนอเกณฑ์ที่จะใช้ประเมินประสิทธิผลองค์การจากการวิเคราะห์ดังกล่าว ไพรซ์ก็พบสิ่งที่เรียกว่า “ตัวแทรกซ้อน”(Intervening variables) ซึ่งมีผลกระทบที่สำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลและการแบ่งส่วนงาน การติดต่อสื่อสารและขนาดองค์การ เป็นต้นว่า องค์การสององค์การมีความเหมือนกันทุกประการในแง่ของอัตรากำลัง การติดต่อสื่อสารและขนาด แต่ปรากฏว่าประสิทธิผลขององค์การหนึ่งกลับมีมากกว่าอีกองค์การหนึ่ง ดังนั้น การระบุให้ได้ว่าอะไรเป็นสาเหตุของความแตกต่างในประสิทธิผล ก็คือ การระบุถึงตัวแปรแทรกซ้อนนั่นเอง ซึ่งไพรซ์พบว่า ตัวแปรดังต่อไปนี้คือตัวแปรแทรกซ้อน

- (1) ความสามารถในการผลิต (Productivity)
- (2) การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ (Conformity)
- (3) ขวัญ (Morale)
- (4) ความสามารถในการปรับตัว(Adaptiveness)
- (5) ความเป็นปึกแผ่น(Institutionalization)

อย่างไรก็ตาม หากจะนำแนวความคิดของไพรซ์ มาใส่ในรูปแบบของทฤษฎีระบบตามที่กิปสัน ไอวนและดอนเนลลี(Gibson,Ivancevich และDonnelly,1973 : 27-31)ได้กระทำก็สามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น ตามภาพประกอบ



ภาพที่ 1 ตัวแปรแทรกซ้อนซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์การ

ที่มา : กิปสัน ไอวนและดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1973 : ไม่ปรากฏเลขหน้า ; อ้างถึงใน ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์, 2529 : 58)

สำหรับความหมายของตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์การพอสรุปได้ดังนี้

- (1) ความสามารถในการผลิต ในกรณีนี้ ไพรซ์ ให้ความหมายว่า หมายถึงอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย (ซึ่งเป็นความหมายของคำว่าประสิทธิภาพตามความเห็นของ Gibson และคณะ)
- (2) การยินยอมปฏิบัติตาม หมายถึง ความมากน้อยของการที่สมาชิกขององค์การยอมรับบรรทัดฐาน(Norm) ขององค์การ
- (3) ขวัญ หมายถึง ความมากน้อยของการที่แรงจูงใจ(Motive)ของสมาชิกแต่ละคนได้รับการสนองตอบ
- (4) ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์การสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง
- (5) ความเป็นปึกแผ่น หมายถึง ความมากน้อยของการตัดสินใจเป็นที่ยอมรับในสภาพแวดล้อมซึ่งในที่สุดแล้วก็จะเป็เครื่องตัดสินใจอยู่รอดขององค์การในระยะยาวนั้นคือ องค์การจะคงอยู่ต่อไปตราบใดที่สภาพแวดล้อมยังยอมรับผลผลิตและการกระทำขององค์การในการผลิตผลผลิตนั้นๆ

1.4.2 ทฤษฎีของแคปโลว์ (Theodore Caplow Theory)

การกล่าวในเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติการขององค์การของแคปโลว์ (Caplow, 1964 : 119-124 ; อ้างถึงใน ภรณ์(กิริติบุตร) มหานนท์, 2529 : 59-60) มุ่งที่จะสร้างสิ่งที่เขาเรียกว่า"แบบจำลองเดี่ยวทางทฤษฎี (Single theoretical model)"ถึงแม้จะทำอย่างคร่าวๆ(Rough) และไม่สมบูรณ์ (Incomplete) ซึ่งสามารถใช้ในการวิเคราะห์องค์การทุกประเภทหรือขนาด ไม่ว่าจะตั้งอยู่ในแหล่งที่มีวัฒนธรรมหรือประวัติศาสตร์อย่างไร และเพื่อนำไปสู่การคาดคะเนที่เป็นประโยชน์ให้กว้างขวางขึ้น แบบจำลองของ แคปโลว์ เสนอแนะว่า ประสิทธิภาพขององค์การ 2 องค์การหรือองค์การเดียวในระยะเวลาที่แตกต่างกันสามารถเอามาเปรียบเทียบกันได้และประเมินผลโดยวัดจากตัวแปร 4 ตัวด้วยกัน คือ

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

แคปโลว์ (Caplow) ได้อธิบายความหมายของตัวแปรแต่ละตัวไว้พอสรุปดังนี้ คือ

- (1) ความมั่นคง : การวัดความมั่นคงขององค์การ หมายถึง การวัดความสามารถขององค์การในการรักษา(Maintian)โครงสร้างขององค์การไว้ ตัวแปรนี้สัมพันธ์โดยตรงกับปัจจัยด้านตัวป้อน (Input)และกระบวนการ(Process) ในทฤษฎีระบบการศึกษาไว้ซึ่งสภาพและการพัฒนา

โครงสร้างรวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวกับการได้มาซึ่งทรัพยากร (Acquiring resources) การใช้ตัวป้อน (Input) อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และการรักษาระเบียบ กิจกรรมทั้งหมดนี้มุ่งไปสู่การสร้างองค์การซึ่งสามารถควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกองค์การได้สำเร็จ

(2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง การวัดความสามารถขององค์การในการหลีกเลี่ยง การขัดแย้งระหว่างสมาชิกขององค์การ วิธีการเบื้องต้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวก็คือ โดยการติดต่อสื่อสาร (Communication) ซึ่งเพิ่มความสัมพันธ์ต่อกัน (Interaction) ระหว่างสมาชิก แนวความคิดนี้เทียบได้เท่ากับแนวความคิดของไพรซ์ (Price) เกี่ยวกับการปฏิบัติตาม (Conformity) และได้รับการตีความไปในแง่ของทฤษฎีระบบเช่นเดียวกัน การสร้างและการรักษาไว้ซึ่งข้อกำหนดเกี่ยวกับพฤติกรรม (Codes of behavior) ซึ่งควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นกิจกรรมสำคัญซึ่งสัมพันธ์กับการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการปฏิบัติตาม

(3) ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการจัดให้มีการพึงพอใจสำหรับบุคคลและความปรารถนาของสมาชิกที่จะคงมีส่วนร่วมต่อไป แนวความคิดดังกล่าวคล้ายคลึงกันกับความคิดด้านขวัญหรือความพึงพอใจและเกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมในการตอบสนองความต้องการของพนักงาน

(4) ความสำเร็จ หมายถึง ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์การ ซึ่งคล้ายคลึงกันกับคำว่าความสามารถในการผลิต และคำว่า การผลิตผลผลิต นอกจากนี้ยังใกล้เคียงกับแนวความคิดของไพรซ์ (Price) ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความมากน้อยของการบรรลุถึงเป้าหมายแต่แคปโลว์ (Caplow) เน้นว่าประสิทธิภาพเป็นผลรวมของปัจจัยอย่างน้อย 4 ประการด้วยกัน ในขณะที่ไพรซ์ (Price) เน้นประสิทธิภาพในปัจจัยด้านเดียวคือ ผลผลิต อย่างไรก็ตามแนวความคิดที่ว่าประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัยหลายประการนั้นสอดคล้องกับแนวความคิดในทฤษฎีระบบมากกว่า

1.4.3 แนวความคิดของซีฮอร์และยัคท์แมน (Seahore and Yuchtman)

ซีฮอร์และยัคท์แมน (Seahore and Yuchtman, 1964 : 19-124 ; อ้างถึงใน กรณี (กิริติบุตร) มหานนท์, 2529 : 60-62) ใช้แนวความคิดเรื่องระบบเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพขององค์การ โดยมีความคิดพื้นฐานว่า การให้ความหมายของประสิทธิภาพจะต้องกระทำด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมในรูปของระบบเปิด (Open system model) โดยให้ความหมายของประสิทธิภาพ องค์การในแง่ของตำแหน่งการต่อรอง (Bargaining position) ขององค์การ ซึ่งหมายถึง “ความสามารถขององค์การในการได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายากและมีค่าจากสภาพแวดล้อม” อีกนัยหนึ่งก็คือ ประเมินความสามารถขององค์การในฐานะที่เป็นระบบการได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource – getting system) ซีฮอร์และยัคท์แมน

จึงไม่ให้ความสำคัญแก่เป้าหมายขององค์การในการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยให้ความเห็นว่าเป็นเป้าหมายขององค์การที่สร้างขึ้นมาก็เพื่อเป็นหนทางหรือกลยุทธ์ในการปรับสภาพองค์การให้อยู่ในตำแหน่งที่ต่อรองกับสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้นนั่นเอง เป้าหมาย(Goals) จึงไม่ใช่เกณฑ์ที่จะใช้วัดประสิทธิผลขององค์การได้

1.4.4 แนวความคิดของเบอร์ทราม เอ็ม กรอส (Bertram M. Gross)

กรอส (Gross, 1972 : 302-310 ; อ้างถึงใน ภรณ์(กิริติบุตร) มหานนท์, 2529 : 62-64) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็นการสมดุลอย่างดีที่สุด(Optimum balance)ระหว่างกิจการด้านการปรับตัว(Adaptation)และการรักษาสภาพ(Maintenance) ดังนั้น กิจกรรมขององค์การซึ่งเป็นเครื่องมือตัดสินการปฏิบัติขององค์การว่า มีประสิทธิผลหรือไม่จึงประกอบไปด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้ คือ

- (1) การได้มาซึ่งทรัพยากร(Acquiring resources)
- (2) การใช้ตัวป้อน(Input)อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต(Output)
- (3) การผลิตผลผลิตในรูปบริการหรือสินค้า
- (4) การปฏิบัติงานด้านเทคนิค(Technical)และด้านการบริหาร(Administrative)

อย่างมีเหตุผล

- (5) การลงทุนในองค์การ(Investing in organization)
- (6) การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม(Conforming to codes of behavior)
- (7) การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคล

กิจกรรมเหล่านี้แต่ละกิจกรรมมุ่งไปสู่การรักษาไว้ซึ่งปัจจัยในวงจรของตัวป้อน – กระบวนการ-และผลิตผล(Input – process – output cycle) และปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ดังนั้น จึงสามารถวิเคราะห์รายละเอียดเพิ่มเติมบนพื้นฐานของทฤษฎีระบบได้ดังนี้

- (1) การได้มาซึ่งทรัพยากร เป็นขั้นตอนแรกของวงจรซึ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านตัวป้อน ซึ่งGross ระบุว่าประกอบไปด้วยทรัพยากรหลัก คือ คน เงิน และเครื่องจักร สำหรับเงินนั้นเป็นปัจจัยที่ถูกใช้ไปในการซื้อวัตถุดิบเพื่อแปรสภาพให้เป็นผลผลิต แต่เนื่องจากเงินเป็นทรัพยากรที่กว้างขวางสามารถใช้ซื้อหาหรือได้มาซึ่งคนและเครื่องจักร จึงควรพิจารณาวัตถุดิบ แยกออกไปจากตัวเงิน กิจกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรเหล่านี้กระทำผ่านหน่วยงานซึ่งมีความชำนาญเฉพาะ (Specie)ในด้านการเงิน การจัดหา และการเจ้าหน้าที่

(2) การใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต กิจกรรมนี้เป็นหัวใจของปัจจัยด้านกระบวนการ(Process element) ถ้ามองในของทฤษฎีระบบ กล่าวคือ ตัวป้อน จะต้องถูกผสมผสานเข้าด้วยกันในทางที่จะให้ได้มาซึ่งผลผลิตอย่างมากที่สุด(Maximum output) โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด หรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

(3) การผลิตผลผลิตในรูปบริการหรือสินค้า หมายถึง กิจกรรมในด้านการผลิตผลผลิตในทฤษฎีระบบซึ่งประกอบไปด้วยแง่ต่างๆ คือ การกำหนดประเภทของผลผลิตที่เหมาะสม การรักษาปริมาณ การรักษาคุณภาพ และการกำหนดระยะเวลา (Scheduling) ในการไหลของผลผลิต(Product flow)ซึ่งแต่ละแง่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายในการทำงานขององค์กรนั่นเอง

(4) การปฏิบัติงานด้านเทคนิคและด้านบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเครื่องทดสอบความมีประสิทธิภาพก็คือหนทางที่ดีที่สุดถูกเลือกใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในแง่ของทฤษฎีระบบกิจกรรมนี้ครอบคลุมในทุกส่วนประกอบของระบบ รวมทั้งการปรับระบบให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมนอกระบบด้วยกิจกรรมนี้ รวมถึงการค้นคว้าวิจัย ตลอดจนความพยายามในการกระจายอำนาจมากขึ้นในทางบริหารซึ่งถือว่าเป็นเทคนิคการบริหารที่มีเหตุผลในการกระตุ้นประสิทธิภาพมากขึ้นในการได้มาซึ่งทรัพยากรและการผลิต

(5) การลงทุนให้กับองค์กร กิจกรรมนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานว่าองค์กรจะต้องจัดสรรทรัพยากรจากการผลิตปัจจุบันและลงทุนในการสร้างสมรรถนะในอนาคต วัตถุประสงค์ของการลงทุนดังกล่าวรวมถึง “การขยาย(Expansion)การสับเปลี่ยน(Replacement) การอนุรักษ์(Conservation) การพัฒนา(Development) ทรัพย์สิน (Assets)” การตัดสินใจด้านการลงทุนจะต้องเกิดขึ้นเกี่ยวกับเครื่องจักร ที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรด้านคนโดยโครงการฝึกอบรม นอกจากนี้กิจกรรมที่มุ่งไปในทางพัฒนาและสนับสนุนจากภายนอกองค์กร เพื่อปรับระบบองค์กรให้เข้ากันได้ก็เป็นการลงทุนอย่างหนึ่งเช่นกัน เช่น การได้มาซึ่งการสนับสนุนจากนักการเมืองก็เป็นอีกแห่งหนึ่งของกิจกรรมด้านการลงทุน

(6) การตอบสนองความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและกลุ่ม กิจกรรมนี้สะท้อนให้เห็นถึงทฤษฎีระบบโดยตรงโดยยอมรับว่ามีกลุ่ม(Interest groups) 3 กลุ่มสนใจด้วยกันในองค์กร คือ กลุ่มพนักงาน กลุ่มลูกค้า และกลุ่มผู้ลงทุน ความสนใจของพนักงานได้รับการสนองตอบจากความมากน้อยของความพึงพอใจต่อสิ่งที่ตนได้รับในการแลกเปลี่ยนกับแรงงานที่ตนลงไป ส่วนความสนใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการได้รับการสนองตอบจากความมากน้อยของความสมหวังจากการคาดหวังด้านคุณภาพและราคาที่ต้องการจัดให้ ความสนใจของผู้ลงทุนได้รับการสนองตอบเมื่อผลตอบแทนจากการลงทุน(Return on investment) มากพอที่จะทำให้แน่ใจได้ว่าจะลงทุนต่อไปกับองค์กรส่วนกลุ่มสนใจอื่นรวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ส่ง(Suppliers) และชุมชน

ส่วนรวม ดังนั้น กิจกรรมนี้จึงสัมพันธ์กับส่วนประกอบทั้ง 3 ของระบบ คือ ตัวป้อน กระบวนการ และผลผลิต รวมทั้งสัมพันธ์กับการปรับตัวของระบบเข้ากับสภาพแวดล้อม

(7) การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม คำโครงของความเป็นระบบเป็น ความต่อเนื่อง(Connectedness) กันขององค์การกับสภาพแวดล้อมภายนอก ความเกี่ยวเนื่องดังกล่าว เรียกร้องให้องค์การไม่เพียงแต่ทำประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพต่อสภาพแวดล้อมภายนอกแต่การ กระทำดังกล่าวต้องอยู่ในขอบเขตของกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ศีลธรรม ข้อห้ามและข้อกำหนด ของจริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ หลักเกณฑ์(Codes)เหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงการให้ ความหมายของสภาพแวดล้อมต่อพฤติกรรมที่ถูกต้องและผิด โดยองค์การจะต้องใช้พฤติกรรมที่ ถูกต้องในการแสวงหาทรัพยากรใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลิตผลผลิต และลงทุนใน ทรัพยากร

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีและ แนวความคิดในการประเมินประสิทธิผล สามารถเลือกนำมาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ ตัวป้อนกระบวนการและผลผลิต ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าจะให้ความสำคัญในด้านใด ซึ่ง ส่วนใหญ่แล้วจะให้ความสำคัญกับผลผลิต เนื่องจากผลผลิตเป็นสิ่งที่ต้องผ่านกระบวนการตั้งแต่ต้น จนถึงท้าย

1.5 เกณฑ์การวัดประสิทธิผล

การวัดประสิทธิผล จำเป็นต้องมีเกณฑ์อย่างชัดเจนเพื่อให้สามารถวัดผลดำเนินงาน อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ มีนักวิชาการได้เสนอเกณฑ์การวัดประสิทธิผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้ ฮอย และมัสเคล (Hoy and Miskel , 1991: ไม่ปรากฏเลขหน้า ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544 : 23-24) ได้เสนอเกณฑ์การวัดประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ดังนี้

(1) ด้านปัจจัยป้อนเข้า (Input) ควรพิจารณาจากทรัพยากรการเงินสิ่งอำนวยความสะดวกความพร้อมของนักเรียนศักยภาพของครูทรัพยากรและเทคโนโลยีการสนับสนุนนโยบาย และมาตรฐาน

(2) ด้านกระบวนการ (Process) ควรพิจารณาจากความปรองดองและวิสัยทัศน์ บรรยากาศองค์การการจัดโรงเรียนการจัดห้องเรียนคุณภาพหลักสูตรคุณภาพการสอนเวลาใน การเรียนรู้และคุณภาพภาวะผู้นำ

(3) ด้านผลผลิต (Output) ควรพิจารณาจากความสำเร็จของงานการเรียนรู้ของ นักเรียนความพึงพอใจในงานระดับการขาดงานอัตราการลาออกคุณภาพการปฏิบัติ

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 2001 : 23 – 24 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544 : 23-24) เสนอว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลควรที่จะมีลักษณะดังนี้คือนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มีแผนงานทางวิชาการที่ดีจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนมีบรรยากาศของโรงเรียนในทางบวกมีการส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่มมีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวางใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

ฮาลตัน (Halton, 1994 : ไม่ปรากฏเลขหน้า ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548 : 324) กล่าวว่าองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบคือ

- (1) การมีจุดหมายร่วม
- (2) เน้นการเรียนรู้
- (3) มีบรรยากาศการเรียนรู้

โดยแต่ละองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

(1) มีจุดหมายร่วมคือการที่บุคคลที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนได้มีการกำหนดจุดหมายหรือเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกันซึ่งการมีจุดหมายร่วมกันจะนำไปสู่การให้ความร่วมมือในการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างแท้จริงซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จตามที่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยที่การมีจุดหมายร่วมมีประเด็นที่เป็นองค์ประกอบย่อยดังนี้

(1.1) การมีค่านิยมร่วมและความเชื่อร่วม หมายถึง การที่บุคคลที่เกี่ยวข้องมีความตระหนักและมองเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการดำเนินการทางการศึกษาของโรงเรียนตลอดจนมีศรัทธาต่อโรงเรียนร่วมกัน

(1.2) มีจุดหมายชัดเจนการมีจุดหมายร่วมกันดังกล่าวข้างต้นของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องเป็นจุดหมายที่มีความชัดเจนมีความเข้าใจตรงกันและสามารถนำไปปฏิบัติตรวจสอบและประเมินได้จริง

(1.3) มีภาวะผู้นำทางการสอน หมายถึง ผู้บริหารและครูต้องมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้เองตลอดจนสามารถเป็นที่พึ่งพาด้านการจัดการเรียนการสอนแก่ครูผู้สอนคนอื่นๆ ได้

(2) มีบรรยากาศการเรียนรู้ คือ การสร้างและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนรวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องกับภายนอกโรงเรียนด้วยการจัดการด้านบรรยากาศการเรียนรู้จึงต้องมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

(2.1) ความเกี่ยวข้องและความรับผิดชอบของนักเรียน หมายถึง ความผูกพันที่นักเรียนมีต่อโรงเรียนตลอดจนความเอาใจใส่ในการกิจของโรงเรียนและปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน

(2.2) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง การจัดองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมได้แก่อาคารสถานที่สื่อวัสดุอุปกรณ์ห้องเรียนและสถานที่สำหรับการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน เป็นต้น

(2.3) การยอมรับ หมายถึง การที่บุคลากรทุกฝ่ายให้การเคารพและนับถือซึ่งกันและกันมีการให้เกียรติซึ่งกันและกันยอมที่จะรับฟังแนวคิดเหตุผลและความสามารถของกันและกันอย่างแท้จริง

(2.4) พฤติกรรมทางบวกของนักเรียน หมายถึง การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่โรงเรียนต้องการให้เกิดขึ้นของนักเรียน

(2.5) การสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง หมายถึง การกระทำใดๆที่เป็นการให้ความช่วยเหลือโรงเรียนของในกิจกรรมทางการศึกษาที่โรงเรียนจัดขึ้นได้แก่ การสนับสนุนด้านกำลังกายกำลังทรัพย์และกำลังสติปัญญาเพื่อให้การดำเนินการบริหารจัดการในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

(3) เน้นการเรียนรู้ คือ การให้ความสำคัญกับกระบวนการค้นคว้าหาความรู้ของนักเรียนรวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียนด้วยกันหรือระหว่างบุคลากรภายนอกกับบุคลากรภายในโรงเรียนโดยมีองค์ประกอบย่อยที่สำคัญ ดังนี้

(3.1) เน้นการสอนและหลักสูตรหมายถึงการที่โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างแท้จริง

(3.2) มีการพัฒนาครูหมายถึงโรงเรียนมีการเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องได้แก่การจัดอบรมให้ความรู้ที่สอดคล้องกับภาระงานของครูการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกันอยู่เสมอรวมถึงการให้ครูได้มีการสร้างองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับงานในหน้าที่ของตนอย่างต่อเนื่อง

(3.3) มีความคาดหวังสูงหมายถึงโรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายในการบริหารจัดการศึกษาไว้สูงในระดับที่สามารถปฏิบัติให้บรรลุผลได้อย่างแท้จริงทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติการใดๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นร่วมกัน

(3.4) ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนสม่ำเสมอหมายถึงโรงเรียนต้องมีการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนให้ครอบคลุมศักยภาพของผู้เรียนทุกด้านได้แก่ ด้านกาย

อารมณ์ สังคม และสติปัญญาโดยต้องมีการติดตามและประเมินอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลจากการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

กิบสัน และคณะ (Gibson and Other, 1982 : ไม่ปรากฏเลขหน้า ; อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวี, 2551 : 205) อธิบายถึงเกณฑ์ของควมมีประสิทธิภาพขององค์การว่าประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ

- (1) การผลิต (Production)
- (2) ประสิทธิภาพ (Efficiency)
- (3) ความพึงพอใจ (Satisfaction)
- (4) การปรับเปลี่ยน (Adaptive ness)
- (5) การพัฒนา (Development)

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนต์ (2529 : 185-187) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลขององค์การจะต้องอาศัยหลักเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จเป็นแนวทางในการประเมิน มี 3 แนวทาง คือ

(1) การวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้ตัวบ่งชี้วัด (Single Criterion Measures of Effectiveness) เป็นการพิจารณาว่า องค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่า บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่ หรือการใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ เช่น การวัดความสามารถในการผลิต วัดจากกำไร

(2) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร(The system Rescue Model of Organization Effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต(Output)

(3) การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์(The Multiple Criteria of Effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผล ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆมีความสัมพันธ์กัน

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า เกณฑ์การวัดประสิทธิผล เป็นการมุ่งประสิทธิผลของปัจจัยป้อนออกเป็นหลักมุ่งควมมีประสิทธิภาพทั้งระบบ ทั้งปัจจัยป้อนเข้ากระบวนการและปัจจัยป้อนออกตามกรอบแนวคิดของทฤษฎีระบบ ซึ่งโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ควรมีคุณลักษณะสำคัญ คือ การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นความสำคัญของกระบวนการ

เรียนการสอนเน้นความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเน้นการตรวจสอบได้ทั้งจากภายในและภายนอกห้องเรียนหรือส่วนกลางและการมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2. การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนโดยตรง ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนและคุณภาพของสถานศึกษา

2.1 ความหมายการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักและเกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมในสถานศึกษา โดยมีจุดหมายให้ไปสู่การมีคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานวิชาการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ชุมศักดิ์ อินทร์รัช (2545 : 9) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมในงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนหรือรับบริการ

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 22) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่างๆที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น เปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ไปหล่อเลี้ยงหัวใจ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการที่สามารถทำให้งานวิชาการเกิดพลวัต (Academic Affairs Dynamic) อยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดไป

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารในกิจกรรมต่างๆที่สถานศึกษาจัดขึ้น ซึ่งส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานได้ตามเจตนารมณ์ของการศึกษาให้มากที่สุด

2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญที่สุดในโรงเรียน ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน จึงต้องให้ความสำคัญมากกว่างานด้านอื่น เพราะจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการดังรายละเอียดต่อไปนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2540 : 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นงานที่ใหญ่ที่สุดของระบบ เป็นงานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษาและมีหลักสูตรซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการ ที่จะตอบสนองและสนับสนุนงานวิชาการให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ

กมล ภูประเสริฐ (2544 : 5) กล่าวว่า สถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภท มีภารกิจหลักที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังไว้ตามระดับและประเภทของการศึกษานั้น คุณภาพที่คาดหวัง หมายถึง คุณสมบัติอันพึงประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ความคิด ทักษะ ความสามารถ สุขภาพกายและจิต คุณลักษณะในด้านบุคลิกภาพ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งคาดหวังโดยการกำหนดในหลักสูตร คาดหวังโดยชุมชนและสังคม คาดหวังโดยสถานศึกษาเองและคาดหวังโดยตัวผู้เรียนเองด้วยเหตุที่มีภารกิจดังกล่าวโรงเรียนจึงต้องพยายามดำเนินงานให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่คาดหวังไว้ให้จงได้ การดำเนินงานให้ได้ผลดังกล่าวต้องอาศัยการดำเนินงานที่ถูกต้องตามหลักวิชาการอาศัยการทำงานที่เป็นระบบมีความตระหนักว่าต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอและมีความตั้งใจจริง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 1) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐาน และคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา เป็นงานที่ใหญ่ที่สุดของระบบ เป็นงานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษา และเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษา จะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ ซึ่งหลักที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังไว้ ตามระดับและประเภทของการศึกษานั้น การดำเนินงานให้ได้ผลดังกล่าวจึงต้องอาศัยการดำเนินงานที่ถูกต้อง

ตามหลักวิชาการ อาศัยการทำงานที่เป็นระบบ มีความตระหนักว่าต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอและมีความตั้งใจจริง เพื่อจะตอบสนองและสนับสนุนงานวิชาการให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ

2.3 หลักการบริหารงานวิชาการ

หลักการบริหารงานวิชาการ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานวิชาการให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานวิชาการดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 6-7) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีหลักการบริหารคือ

(1) หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงการได้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุนนั่นคือนักเรียนนักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตรโดยไม่ลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลา และช้ากว่ากำหนด

(2) หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึงผลผลิตได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นั่นคือ นักเรียนนักศึกษามีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถทักษะคุณภาพ และการจัดการได้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545 : 9) กล่าวว่า หลักการบริหารงานวิชาการที่สำคัญ ดังนี้

(1) หลักการพัฒนาคุณภาพ (Quality Management) เป็นการบริหารเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัดคือผลผลิต และกระบวนการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพและการประเมินผล

(2) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การปรับปรุงคุณภาพกระบวนการบริหารได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ โดยหลักการมีส่วนร่วม การเสนอแนะและการพัฒนาในงานวิชาการ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย จึงอาจดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการวิชาการ โดยมีเป้าหมายนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมต้องเริ่มจากการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผล

(3) หลักการ 3 องค์ประกอบ (3-E) ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด

(3.1) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการ มีปัญหาและอุปสรรค ขณะดำเนินการก็สามารถปรับปรุง

แก้ไขได้ การมีประสิทธิภาพเน้นไปที่กระบวนการ (Process) การใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีต่างๆที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

(3.2) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึงได้ผลผลิตตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถมีทักษะเพิ่มขึ้น รวมทั้งการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับ อย่างไรก็ตามมักใช้สองคำนี้ควบคู่กันคือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(3.3) หลักประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้เวลาน้อย การลงทุนน้อย การใช้กำลังหรือแรงงานน้อย โดยไม่ต้องเพิ่มทรัพยากรการบริหาร แต่ได้ผลผลิตตามที่คาดหวัง ดังนั้น การลงทุนทางวิชาการจึงต้องคำนึงถึงหลักความประหยัดด้วยเช่นกัน

(4) หลักความเป็นวิชาการ (Academics) หมายถึง ลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระของวิชาการ ได้แก่ หลักการสอน หลักการวัดผลประเมินผล หลักการนิเทศการศึกษา และหลักการวิจัย เป็นต้น หลักการเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการเป็นแนวคิดเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ดังนั้น การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องใช้ทั้งหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงคุณภาพของเป้าหมายคือ ผู้เรียนเป็นหลัก นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงบุคลากรซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหาร ให้การส่งเสริมสนับสนุนและดูแลเอาใจใส่ด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค

2.4 กระบวนการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นการบริหารงานที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา ซึ่งต้องใช้กระบวนการดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตอนอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

2.4.1 ความหมายของกระบวนการ

กระบวนการ เป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของกระบวนการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โกฟ (Gove, 1965 : ไม่ปรากฏเลขหน้า ; อ้างถึงใน สันติ บุญภิรมย์, 2552 : 112) กล่าวว่า กระบวนการ (Process) หมายถึง การกระทำที่ต่อเนื่องกันไป ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าจากจุดหนึ่งไปยังจุดอื่น เพื่อเป็นหนทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 45) ได้ให้ความหมายของคำว่า กระบวนการ หมายถึง ปรากฏการณ์ธรรมชาติที่ค่อยๆเปลี่ยนแปลงอย่างมีระเบียบไปสู่ผลอย่างหนึ่ง เช่น กระบวนการเจริญเติบโตของเด็ก กรรมวิธีหรือลำดับการกระทำ ซึ่งดำเนินต่อเนื่องกันไปจนสำเร็จลง ณ ระดับหนึ่ง เช่น กระบวนการเคมีเพื่อผลิตสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 112) กล่าวว่า กระบวนการ คือ การกระทำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากจุดหนึ่งหรือขั้นที่หนึ่งไปสู่จุดอื่นๆ หรือขั้นอื่นๆ มีการกระทำแตกต่างกันออกไปในทางที่ก้าวหน้ากว่าขั้นที่ผ่านมา จะมีที่จุดหรือที่ขั้นตอนก็ได้ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการกระทำของกิจกรรมนั้นๆ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการ หมายถึง การกระทำที่ต่อเนื่องกันไป ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากจุดหนึ่งหรือขั้นที่หนึ่งไปสู่จุดอื่นๆ หรือขั้นอื่นๆ เพื่อเป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จ

2.4.2 แนวคิดของกระบวนการบริหาร

แนวคิดของกระบวนการบริหาร มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องศึกษาให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อจะได้้นำแนวคิดไปใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดของกระบวนการบริหารดังรายละเอียดต่อไปนี้

สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ (2540 : 79) กล่าวว่า ถ้าต้องการปรับปรุงการทำงาน โดยเพิ่มมาตรฐานขึ้นเรื่อยๆเพื่อให้งานมีคุณภาพหน่วยงานมีการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นโดยมีขั้นตอนที่เพิ่มเข้ามาในกระบวนการของ PDCA คือมาตรฐานซึ่งมาตรฐานตามนัยดังกล่าว หมายถึงการรักษาคุณภาพของกิจกรรมหรืองานที่ทำไม่ให้ต่ำลงหรือย้อนกลับสู่ที่เดิมเพื่อรอการพัฒนาปรับปรุงให้สูงขึ้นต่อไป ดังนั้น วงจรเดมिंग (Deming Cycle) เป็นกระบวนการบริหารคุณภาพที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานการวางแผน (Plan : P) การปฏิบัติตามแผน (Do : D) การตรวจสอบผล (Check : C) และการปรับปรุงแก้ไข (Action : A) ซึ่งเป็นการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและพัฒนาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 15-17) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานได้จากนักบริหาร โดยการศึกษาจากหน้าที่ บทบาท และภารกิจของการบริหาร ซึ่งจะได้ยกมากล่าวในที่นี้คือ

(1) แนวคิดของฟาโย (Henri Fayol. 1916) ได้แบ่งหน้าที่และขั้นตอนของการบริหารเป็น 5 ขั้นตอน คือ

(1.1) การวางแผน(Planning)

- (1.2) การจัดองค์การ(Organizing)
- (1.3) การบังคับบัญชา(Commanding)
- (1.4) การประสานงาน(Communicating)
- (1.5) การควบคุมงาน (Controlling)

(2) แนวคิดของกูลิค และเออร์วิค (Gulick and Urwick,1937) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารที่เรียกว่า POSDCoRB มีดังนี้

- (2.1) การวางแผน(Planning)
- (2.2) การจัดองค์การ (Organizing)
- (2.3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)
- (2.4) การสั่งการ(Directing)
- (2.5) การประสานงาน(Coordinating)
- (2.6) การรายงาน(Reporting)
- (2.7) การจัดงบประมาณ(Budgeting)

(3) แนวคิดของนิวแมน (Newman, 1950) มีขั้นตอนของการบริหาร 5 ขั้นตอน คือ

- (3.1) การวางแผน(Planning)
- (3.2) การจัดองค์การ(Organizing)
- (3.3) การจัดการทรัพยากร(Assembling Resources)
- (3.4) การสั่งการ(Directing)
- (3.5) การควบคุมงาน (Controlling)

(4) แนวคิดของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administrator-AASA, 1955) ได้กำหนดไว้ 5 ขั้นตอน คือ

- (4.1) การวางแผน (Planning)
- (4.2) การจัดสรรทรัพยากร(Allocating Resources)
- (4.3) การกระตุ้น (Stimulating)
- (4.4) การประสานงาน(Coordinating)
- (4.5) การประเมินผล(Evaluating)

(5) แนวคิดของรูซเซล ที่ เกรก (Russell T. Gregg, 1957) ได้เสนอ กระบวนการบริหาร 7 ขั้นตอน คือ

- (5.1) การตัดสินใจ (Decision Making)

(5.2) การวางแผน(Evaluating) (Planning)

(5.3) การจัดองค์การ(Organizing)

(5.4) การติดต่อสื่อสาร(Communicating)

(5.5) การใช้อิทธิพล (Influencing)

(5.6) การประสานงาน(Coordinating)

(5.7) การประเมินผล (Evaluating)

(6) แนวคิดของแคมเบล (Campbell. 1958) ได้แบ่งกระบวนการบริหารเป็น 5 ขั้นตอนคือ

(6.1) การตัดสินใจ(Evaluating)

(6.2) การจัดโปรแกรม(Programming)

(6.3) การกระตุ้น(Stimulating)

(6.4) การประสานงาน(Coordinating)

(6.5) การประเมินผล (Appraising)

จากแนวคิดต่างๆโดยสรุปจะเห็นว่า กระบวนการบริหารอย่างน้อย ต้องมีการตัดสินใจการวางแผนการจัดองค์การการจัดคนเข้าทำงานการอำนวยความสะดวกการติดต่อสื่อสารการประสานงานการควบคุมงานการประเมินผลงานรวมทั้งการกระตุ้นหรือการจูงใจ

หากพิจารณากระบวนการบริหารที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าสามารถแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

(1) ส่วนการเตรียมการได้แก่การตัดสินใจการวางแผนและการจัดองค์การ

(2) ส่วนที่เป็นปฏิบัติการได้แก่การจัดคนเข้าทำงานการอำนวยความสะดวกการติดต่อสื่อสารการประสานงานและการกระตุ้นจูงใจ

(3) ส่วนที่เป็นการควบคุมประเมินผลได้แก่ การควบคุมงานและประเมินผลงาน

สมศักดิ์ สินธุระเวชชัย (2542 : 153,187) กล่าวว่า คุณภาพที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ คือ คุณภาพของผลผลิตแต่การที่จะได้มาซึ่งคุณภาพของผลผลิตจะต้องมาจากคุณภาพของกระบวนการ(Process Quality) และคุณภาพของบุคลากร (Human Quality) กระบวนการที่มีคุณภาพและคนที่มีคุณภาพเท่านั้น จึงจะสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพได้และกระบวนการที่มีคุณภาพจะต้องเป็นกระบวนการที่ครบวงจรคุณภาพของคนต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้ทำงานอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพรู้ถึงวิธีการทำงานที่ถูกต้องดังนั้นกระบวนการจัดการที่สถานศึกษา

ควรนำมาใช้ในการบริหารคุณภาพคือการควบคุมคุณภาพโดยใช้วงจรเดมมิง(PDCA) ในกิจกรรมต่างๆทุกระดับ วงจร PDCA เป็นวงจรควบคุมคุณภาพ ซึ่งดร. วอลท์เตอร์ชิวฮาร์ตเป็นผู้พัฒนาขึ้นเป็นคนแรกในปีค.ศ.1939 และดร.เอ็ดวาร์ดเดมมิงเป็นผู้นำมาเผยแพร่ในประเทศญี่ปุ่น เมื่อปี ค.ศ. 1950 จนเป็นที่รู้จักกันแพร่หลายในชื่อวัฏจักรเดมมิง (Deming Cycle) หรือวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle : PDCA) หรือวัฏจักรแห่งการบริหารคุณภาพ

วงจรควบคุมคุณภาพ PDCA มีภารกิจหลัก 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan-P)

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Do-D)

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบ (Check-C)

ขั้นที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข (Act-A)

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) การวางแผนงานจะช่วยพัฒนาความคิดต่างๆ เพื่อนำไปสู่รูปแบบที่เป็นจริงขึ้นมาในรายละเอียดให้พร้อมในการเริ่มต้นลงมือปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติ (Do) ประกอบด้วยการทำงาน 3 ระยะ

(1) การวางแผนกำหนดการ

(1.1) การแยกแยะกิจกรรมต่างๆที่ต้องการกระทำ

(1.2) กำหนดเวลาที่คาดว่าจะต้องใช้ในกิจกรรมแต่ละอย่าง

(1.3) การจัดสรรทรัพยากรต่างๆ

(2) การจัดการแบบแมทริกซ์ (Matrix Management) การจัดการแบบนี้สามารถดึงเอาผู้เชี่ยวชาญหลายแขนงจากแหล่งต่างๆมาได้และเป็นวิธีช่วยประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ

(3) การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของผู้ร่วมงาน

(3.1) ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงงานทั้งหมดและทราบเหตุผลที่ต้องกระทำ

(3.2) ให้ผู้ร่วมงานพร้อมในการใช้ดุลยพินิจที่เหมาะสม

(3.3) พัฒนาจิตใจให้รักการร่วมมือกัน

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check) ทำให้รับรู้สภาพการของงานที่เป็นอยู่เปรียบเทียบกับสิ่งที่วางแผนซึ่งมีกระบวนการดังนี้

(1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบ

(2) รวบรวมข้อมูล

(3) พิจารณากระบวนการทำงานเป็นตอนๆเพื่อแสดงจำนวนและคุณภาพของผลงานที่ได้รับแต่ละขั้นตอนเปรียบเทียบกับที่ได้วางแผนไว้

(4) การรายงานจัดแสดงผลการประเมินรวมทั้งมาตรการป้องกันความผิดพลาด

หรือความล้มเหลว

(4.1) รายงานเป็นทางการอย่างสมบูรณ์

(4.2) รายงานแบบย่ออย่างไม่เป็นทางการ

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข (Act) ผลของการตรวจสอบหากพบว่าเกิดข้อบกพร่องขึ้นทำให้งานที่ได้ไม่ตรงตามเป้าหมายหรือผลงานไม่ได้มาตรฐานให้ปฏิบัติการแก้ไขปัญหาดตามลักษณะที่ค้นพบ

(1) ถ้าผลงานเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายต้องแก้ไขที่ต้นเหตุ

(2) ถ้าพบความผิดปกติใดๆให้สอบสวนค้นหาสาเหตุแล้วทำการป้องกันเพื่อมิให้ความผิดปกตินั้นเกิดขึ้นซ้ำอีกในการแก้ไขปัญหาลงเพื่อให้ผลงานได้มาตรฐานอาจใช้มาตรการดังต่อไปนี้

(2.1) การย้ายนโยบาย

(2.2) การปรับปรุงระบบหรือวิธีการทำงาน

(2.3) การประชุมเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน

นอกจากนี้ยังสามารถแสดงการควบคุมคุณภาพในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆของทุกระดับที่เชื่อมโยงกัน ซึ่งสมศักดิ์ สันธุระเวช (2542 : 160) กล่าวว่าจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของ PDCA ซึ่งเป็นกิจกรรมพื้นฐานในการบริหารคุณภาพนั้นมิใช่เพียงแค่ปรับแก้ผลลัพธ์ที่เบี่ยงเบนออกจากเกณฑ์มาตรฐานให้กลับมาอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องการเท่านั้นแต่เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงด้วยการป้องกันมิให้เกิดซ้ำซ้อนเรื้อรังพร้อมกับการยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นในแต่ละรอบของ PDCA อย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบและมีการวางแผน PDCA มิใช่เป็นแค่วงแหวนที่เบนราบหากแต่เป็นขดลวดสปริงที่ม้วนได้สูงขึ้นเรื่อยๆ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารควรมีการทำงานอย่างเป็นระบบและขั้นตอนที่ต่อเนื่อง เพราะคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเป็นเป้าหมายที่สถานศึกษาต้องการพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องดังนั้นความสามารถในการบริหารจะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานซึ่งกระบวนการบริหารที่นิยมนำมาใช้ในการบริหารการศึกษาก็คือ วงจรเดมมิง(Deming Cycle)โดยถ้าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานตามกระบวนการควบคุมคุณภาพการบริหารเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติตามแผนการตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไขแล้วก็จะทำให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารมีประสิทธิภาพ

2.4.3 ขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานวิชาการ

ขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานวิชาการ เป็นการกำหนดลำดับขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานวิชาการดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 5-6) กล่าวว่า ขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

- (1) ขั้นตอนก่อนดำเนินการ จะเป็นการกำหนดนโยบายและวางแผนงานด้านวิชาการ โดยมีงานต่อไปนี้
 - (1.1) จัดทำแผนงานวิชาการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 - (1.2) จัดสภาพงานวิชาการและวิธีการทำงาน
 - (1.3) จัดครูอาจารย์เข้าสอน
 - (1.4) จัดทำโครงการสอน
 - (1.5) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน
 - (1.6) จัดตารางสอน
 - (1.7) ปฐมนิเทศนักเรียน
 - (1.8) การลงทะเบียนเรียน
- (2) ขั้นตอนการดำเนินงาน เป็นขั้นที่จัดและดำเนินงาน รวมทั้งการควบคุมดูแลให้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
 - (2.1) การดำเนินการสอนตามหลักสูตร โดยการดูแลให้การสอนเป็นไปตามโครงการสอนในแต่ละวิชา เป็นการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ
 - (2.2) การดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมเสริมหลักสูตรทางด้านวิชาการ ได้แก่ การจัดโครงการสอนซ่อมเสริม โครงการส่งเสริมเด็กเรียนดี โครงการส่งเสริมการค้นคว้าด้วยตนเอง การจัดชุมนุมต่างๆ ลูกเสือและเนตรนารี มีการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ตลอดจนการให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ จัดให้มีห้องสมุดโรงเรียนเพื่อเป็นแหล่งค้นคว้า
 - (2.3) งานเกี่ยวกับการบริการ การส่งเสริมให้มีการให้บริการเกี่ยวกับสื่อการสอน เพื่อช่วยเหลือครูในด้านการสอนและอุปกรณ์ต่างๆ มีการจัดรวบรวมเอกสารคำสอน คู่มือครู รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น อาคารสถานที่ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น
- (3) ขั้นส่งเสริมและติดตามผลในด้านวิชาการ เพื่อให้ได้มาตรฐานของงานวิชาการ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนา และประเมินผลงานด้านวิชาการ ดังนี้

- (3.1) ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้ปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ
- (3.2) สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางวิชาการ ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมายและนโยบายที่เหมาะสมกับโรงเรียน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้
- (3.3) ริเริ่มและสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานด้านวิชาการ
- (3.4) จัดบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา เช่น การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทางด้านวิชาการ
- (3.5) จัดให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ
- (3.6) จัดตั้งคณะทำงานทางวิชาการขึ้น ลักษณะของคณะอาจจัดรวมกันเป็นคณะครูในแผนกเดียวกัน มาร่วมกันทำงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- (3.7) ส่งเสริมให้จัดตั้งชุมนุมหรือชมรมทางวิชาการ เพื่อจัดกิจกรรมและเผยแพร่ทางด้านวิชาการ
- (3.8) ส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมประชุมสัมมนาฝึกอบรม เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (3.9) ส่งเสริมให้ศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

ซุมศักดิ์ อินทร์รัช (2545 : 20-21) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานวิชาการที่จะกล่าวถึงเพื่อความสะดวกและเหมาะสมกับลักษณะงาน ได้จัดไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

(1) **ขั้นวางแผน (Planning)**เป็นขั้นเตรียมการ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ สภาพปัญหา และความต้องการ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไปรวมทั้งวิเคราะห์ความเป็นไปได้แล้วจึงหาทางเลือกที่ดีที่สุด กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จัดแผนงาน โครงการ จัดกิจกรรมที่นำไปสู่การปฏิบัติ การวางแผนงานวิชาการจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ต่างๆ การวิเคราะห์จุดเด่นหรือจุดแข็ง หาจุดอ่อนหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงพัฒนาการวิเคราะห์โอกาสและการจัดการเชิงรุก รวมทั้งสิ่งที่ยังเป็นอุปสรรคต่างๆ

(2) **ขั้นการจัดองค์การ (Organizing)** ในสายงานวิชาการมีการจัดองค์การและระบบโครงสร้าง โดยที่ผู้บริหารมอบความรับผิดชอบให้กับผู้ช่วยหรือรองผู้บริหารให้ทำหน้าที่งานวิชาการ และแบ่งงานไปตามลักษณะงานในแต่ละกลุ่มวิชา หมวดวิชา แผนกวิชา ภาควิชา คณะวิชา เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การบริหารงานวิชาการจะต้องมีคณะกรรมการ หรือสภาวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนของหน่วยงานภายใน คูแล ควบคุม ส่งเสริม ให้การปฏิบัติงานวิชาการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในการบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องจัดฝ่ายรับผิดชอบแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน ได้แก่ ฝ่ายทะเบียนประเมินผล ซึ่งจะเกี่ยวกับการรับนักเรียนหรือผู้เรียน จัดทำทะเบียนผลการเรียน จนกระทั่งสำเร็จการศึกษา ฝ่ายหลักสูตรและการสอนเกี่ยวข้องกับการจัดการการสอน

จัดชั้นเรียน จัดห้องเรียน จัดครูประจำวิชา ครูประจำชั้น จัดเอกสารและคู่มือหรือหนังสือประกอบการสอน ฝ่ายโสตทัศนูปกรณ์การศึกษาเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในการจัดทำสื่อและอุปกรณ์ บริการเครื่องมือและเทคโนโลยี ห้องปฏิบัติการต่างๆ ตามลักษณะวิชา ฝ่ายนิเทศงานวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อม พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง โดยการประชุม อบรม สัมมนา จัดระบบควบคุมมาตรฐาน และประเมินผล ฝ่ายส่งเสริมเกี่ยวกับการจัดบริการห้องสมุด ศูนย์สารสนเทศ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา เป็นต้น

(3) ขั้นตอนการจัดดำเนินงาน (Processing) เป็นขั้นตอนดำเนินงานตามแผนและโครงการหรือกิจกรรมที่วางไว้ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายในขั้นของการวางแผนและการจัดองค์การ ผู้บริหารทำหน้าที่คอยกำกับ ให้คำปรึกษา ติดตาม ประเมิน ให้ขวัญกำลังใจ ส่งเสริมให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ และผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศงานภายในตามกระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพของผลผลิตอีกด้วย

(4) ขั้นนิเทศภายใน (Supervising) ในการบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการนิเทศภายใน ซึ่งผู้บริหารต้องควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผล พร้อมทั้งให้ขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารทำกิจกรรมร่วมกับผู้สอนหรือผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศภายในมีความหมายรวมถึงการนิเทศเรื่องหลักสูตรและการสอน โดยการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้น และเป้าหมายที่ต้องการคือคุณภาพของผลผลิต ดังนั้นกระบวนการนิเทศภายใน ได้แก่ การค้นหาวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ (Need Assessment) การเลือกและกำหนดทางเลือก (Alternative Forecasting) การใช้ข้อมูลข่าวสาร (Information) การปฏิบัติตามแผน (Doing) การประเมินผล (Evaluation) และการให้ขวัญกำลังใจ (Reinforcement)

(5) ขั้นการประเมินผล (Evaluating) เป็นขั้นการตรวจสอบความก้าวหน้า ความเปลี่ยนแปลงและการพัฒนางานวิชาการเป็นระยะๆ เป็นการตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่ามีปัญหา มีความสำเร็จหรือไม่ มีอุปสรรคอะไรบ้างที่ต้องแก้ไข ควรดำเนินการปรับปรุงแก้ไขอย่างไร โดยการประเมินทั้งตัวป้อน กระบวนการ ผลผลิต และสภาพบริบททั่วไป เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานวิชาการ เป็นการนำเอากระบวนการบริหารทั่วไปมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับงานวิชาการ ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญก็คือ การวางแผน การดำเนินงานและการประเมินผล

2.5 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน เป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางและ การที่จะพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้น ย่อมเป็นภาระหน้าที่หลักของ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายของงานวิชาการอย่างลึกซึ้ง เพราะจะเป็น ส่วนที่ช่วยส่งเสริมให้งานวิชาการสามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2540 : 36) ได้กำหนดขอบเขตของงานวิชาการในโรงเรียนไว้ 6 เรื่องดังนี้

- (1) เรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ใน โรงเรียน
- (2) เรื่องการสอนและการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักการและ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับเรื่องการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
- (3) เรื่องกิจกรรมนักเรียนและการบริหารกิจกรรมนักเรียนให้ตอบสนองหลักสูตร และเสริมสร้างหลักสูตรให้เป็นผลสมบูรณ์ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของ หลักสูตร
- (4) เรื่องสื่อการเรียนการสอนและกิจการห้องสมุดเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน ตามหลักสูตรโดยตรงเพื่อเสริมพัฒนาการของนักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับเรื่องห้องสมุดและการเสริมความทันสมัยทางวิชาการแก่ครูโดยตรง
- (5) เรื่องการวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามจุดประสงค์ของ การเรียนรู้ตามจุดหมายและหลักการของหลักสูตรกับการประเมินมาตรฐานคุณภาพทางวิชาการ ของโรงเรียน
- (6) เรื่องการนิเทศการศึกษาและเรื่องการพัฒนาวิชาชีพสำหรับบุคลากรครูและ บุคลากรทางวิชาการของโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 3-4) กล่าวว่า ขอบข่ายของงานวิชาการจะ ประกอบด้วยงานต่อไปนี้

- (1) การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการเป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดของงาน ดังนี้

(1.1) แผนปฏิบัติงานวิชาการได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตรการจัด ปฏิทินการศึกษา ความรับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่ การจัดขั้นตอนและเวลาในการทำงาน

(1.2) โครงการสอนเป็นการจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร

(1.3) บันทึกการสอนเป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่สอนในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้า และยึดโครงการสอนเป็นหลัก

(2) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้

(2.1) การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา

(2.2) การจัดชั้นเรียนเป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในห้องเรียน

(2.3) การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอน ต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษาและความพร้อมของบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน

(2.4) การจัดแบบเรียนโดยปรกติสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จะใช้แบบเรียนที่กระทรวงกำหนด นอกจากนั้น ครูอาจใช้หนังสืออื่นเป็นหนังสือประกอบ หรือจากเอกสารที่ครูเตรียมเอง

(2.5) การปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้า วิทยาการเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการความก้าวหน้าของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น

(2.6) การฝึกงานจุดมุ่งหมายของการฝึกงาน เป็นการให้นักเรียนนักศึกษา รู้จักนำเสนอทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง ทั้งยังมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชา และอาชีพนั้น เพื่อให้โอกาสผู้เรียนเตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

(3) การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตร และโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่

(3.1) การจัดสื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษานักเรียน นักศึกษานั้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูเลือกใช้ในการสอน

(3.2) การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการ ให้นักเรียนนักศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม

(3.3) การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

(4) การวัดและประเมินผลกระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

ชุมศักดิ์ อินทร์รัช (2545 : 5-6) กล่าวว่า ขอบข่ายงานวิชาการสามารถกำหนดเป็นงานหลักที่สำคัญได้ 6 กลุ่มงาน ดังนี้

(1) งานหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งหมดที่เป็นเนื้อหาสาระ ซึ่งหน่วยงานหรือสถานศึกษาจัดให้กับผู้เรียนหรือผู้รับบริการ เพื่อพัฒนาไปสู่จุดหมายที่ต้องการ การพัฒนาหลักสูตรเกี่ยวข้องกับการกำหนดความมุ่งหมาย วิธีการจัดประสบการณ์ และการประเมินผลหลักสูตร

(2) งานบริหารหลักสูตร เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้ ได้แก่ การวางแผน การจัดบุคลากร การจัดทำประมวลการสอนหรือแผนการสอน การจัดตารางเวลา การเลือกกิจกรรม การจัดสื่อและอุปกรณ์ การจัดสถานที่ และการประเมินผล การใช้หลักสูตรการประกันคุณภาพและกำหนดมาตรฐานหลักสูตร

(3) งานสื่อและนวัตกรรมการจัดการจัดวัสดุสิ่งพิมพ์หรือเอกสารที่ใช้ประกอบคู่มือ แบบเรียน หนังสืออ่านประกอบ หนังสืออ้างอิง สื่อการเรียนรู้ เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์ ได้แก่ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การใช้สื่อดาวเทียม โทรทัศน์ หรือวิทยุ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องช่วยสอน และสิ่งใหม่ๆ ซึ่งรวมถึงวิธีการหรือกระบวนการต่างๆ ที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการสอน

(4) งานวัดและประเมินผล เกี่ยวข้องกับการออกข้อสอบ การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การประเมินคุณภาพผู้เรียน การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้สอน รวมทั้งการประเมินผลโครงการทางวิชาการของหน่วยงานหรือสถานศึกษา

(5) งานนิเทศภายใน การประกันคุณภาพ เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้สอน การให้คำปรึกษา การประชุมสัมมนา หรือประชุมปฏิบัติการ การอบรม การสนทนาวิชาการ การบริการเอกสารวิชาการ การพาไปศึกษาดูงาน และการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดขึ้น เป็นต้น

(6) งานส่งเสริมวิชาการ เกี่ยวข้องกับการจัดการของฝ่ายทะเบียน ฝ่ายห้องสมุด ฝ่ายบริการสื่อ และเอกสารสิ่งพิมพ์ ฝ่ายบริการวิชาการแก่สังคม ฝ่ายสารสนเทศ ฝ่ายวิจัยและพัฒนา เป็นต้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 28-121) กล่าวว่า ในการบริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานวิชาการไว้ 17 ด้าน คือ

(1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ
หลักสูตรท้องถิ่น

- (2) การวางแผนงานด้านวิชาการ
- (3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- (4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- (5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- (6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- (7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- (8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- (9) การนิเทศการศึกษา
- (10) การแนะแนว
- (11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- (12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- (13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- (14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงาน
สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- (15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- (16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา
- (17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ขอบข่าย
การบริหารงานวิชาการ มีประเด็นสำคัญสามารถจัดกลุ่มได้ 10 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตร
การจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอน
ผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การประกัน
คุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ การวางแผน ระเบียบ
และแนวปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการ การส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการกับ
ชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระได้ประมวลเนื้อหาขอบข่ายการบริหารงาน
วิชาการจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านโดยยึดของกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลัก สามารถ
สรุปได้ 10 ด้าน สำหรับรายละเอียดของขอบข่ายงานวิชาการดังกล่าว ขอนำเสนอตามลำดับ
ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.5.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตรเป็นหลักและหัวใจของการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการศึกษาความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ จึงจำเป็นต้องศึกษาให้เข้าใจ ซึ่งจะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยดีทั้งแก่ผู้เรียนและช่วยให้ครูผู้สอนได้มีทิศทางและมีสิ่งกำหนดในการสอนอีกด้วย

1) ความหมายของหลักสูตร

หลักสูตรเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 25) กล่าวว่า หลักสูตรมีความหมายเป็น 3 ประการ คือ

(1) หลักสูตรเป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎีหลักการและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามที่มุ่งหมายไว้

(2) หลักสูตรเป็นระบบในการจัดการศึกษาโดยมีปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ กระบวนการ (Process) ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนความสำเร็จทางการศึกษา เป็นต้น

(3) หลักสูตรเป็นแผนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งประสงค์จะอบรมฝึกฝนผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

สวัสดี กาญจนสุวรรณ (2542 : 370) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง เอกสารที่แสดงแนวทางหรือการจัดมวลประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้บรรลุความต้องการที่กำหนดไว้

ธีรารัง บัวศรี (2542 : 302-303) กล่าวว่า หลักสูตรคือ แผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้น เพื่อแสดงถึงจุดหมายการจัดเนื้อหาสาระกิจกรรมและมวลประสบการณ์ในแต่ละโปรแกรมการศึกษาเพื่อผู้เรียนมีการพัฒนาในด้านต่างๆตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้และการนำหลักสูตรไปใช้นับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตรเพราะนอกจากจะต้องมีการวางแผนและเตรียมการล่วงหน้าแล้วยังจะต้องติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดด้วยสิ่งที่เป็นอันดับแรกที่จะคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรจะต้องกระทำก็คือการดำเนินการเพื่อหน่วยงานต้นสังกัด อนุมัติให้นำหลักสูตรไปใช้ได้เสียก่อนการเตรียมการและการบริหารหลักสูตร เมื่อได้แก้ไขปรับปรุงหลักสูตร รวมทั้งวัสดุหลักสูตรสื่อการเรียนการสอนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อาคารสถานที่ห้องปฏิบัติการและอื่นๆที่เป็นแล้วงานขั้นต่อไปก็คือการนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียน

อย่างแพร่หลายในเรื่องนี้มีสิ่งที่ต้องทำอยู่ 4 เรื่องคือการวางแผนนำหลักสูตรไปใช้เข้าแทนที่หลักสูตรเดิมการเตรียมการก่อนนำหลักสูตรไปใช้การตรวจสอบความพร้อมและงานการใช้หลักสูตร

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542 : 48) กล่าวว่า หลักสูตร เป็นมวลประสบการณ์ที่จัดให้กับผู้เรียนโดยวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทั้งทางด้านสติปัญญาจิตใจอารมณ์และทักษะต่างๆอันเป็นประสบการณ์ที่ผ่านเข้าไปในการรับรู้ของผู้เรียน

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543 : 34) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นการจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนหลักสูตรนั้นคลุมไปถึงโครงการสอนแบบเรียนแบบฝึกหัดสื่อการเรียนวิธีการสอนวิธีการจัดกิจกรรมตลอดจนคู่มือดำเนินงานของครูเพื่อให้ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545 : 26) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นเนื้อหาสาระสำคัญและกิจกรรมต่างๆที่สนองวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามที่พึงประสงค์

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 1272) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง ประมวลวิชาและกิจกรรมต่างๆที่กำหนดไว้ในการศึกษาเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546 : 9 – 20) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับความหมายของหลักสูตรเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนี้

(1) หลักสูตรในฐานะที่เป็นวิชาและเนื้อหาสาระที่จัดให้แก่ผู้เรียน หมายถึง วิชาและเนื้อหาสาระที่กำหนดให้ผู้เรียนในชั้นและระดับต่างๆหรือกลุ่มวิชาที่จัดขึ้นด้วยวัตถุประสงค์เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง

(2) หลักสูตรในฐานะที่เป็นเอกสารหลักสูตรกลุ่มหนึ่งจัดให้กับคนอีกกลุ่มหนึ่ง ประกอบด้วยจุดหมาย หลักการ โครงสร้าง เนื้อหาสาระ อัตราเวลาเรียน กิจกรรมประสบการณ์และการประเมินผลการเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถมีเจตคติที่ดีในการอยู่ร่วมกันมีพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของหลักสูตรซึ่งเอกสารหลักสูตรเป็นเอกสารที่กล่าวถึงสาระของหลักสูตรโดยตรงคือกล่าวถึงจุดมุ่งหมายหลักการ โครงสร้างและเนื้อหาที่จัดไว้ในหลักสูตรนั้นๆส่วนเอกสารประกอบหลักสูตรเป็นเอกสารที่อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆของหลักสูตรเพื่อให้การนำหลักสูตรไปใช้ได้ตามความมุ่งหมาย

(3) หลักสูตรในฐานะที่เป็นกิจกรรมต่างๆที่จะให้แก่ผู้เรียนเป็นการมองหลักสูตรในลักษณะของกิจกรรมต่างๆที่ครูและนักเรียนจัดขึ้นหรือกิจกรรมการเรียนการสอน

ชนิดต่างๆที่เตรียมไว้และจัดให้แก่นักเรียนโดยโรงเรียนทั้งในและนอกโรงเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ประสบการณ์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดกิจกรรมที่ควรจัดให้แก่ผู้เรียนจะต้องปรากฏอยู่ในหลักสูตรอย่างชัดเจน

(4) หลักสูตรในฐานะแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่คาดหวังแก่นักเรียนจะเป็นแผนในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติ โดยมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและพฤติกรรมที่กำหนดแผนสำหรับจัดโอกาสทางการศึกษาจะแสดงเกี่ยวกับจุดหมายหรือจุดประสงค์ของการออกแบบหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลแผนนี้สร้างขึ้นตามประเภทสถานการณ์หรือกลุ่มบุคคลในระดับการศึกษาต่างๆ หลักสูตรก่อนวัยเรียนหลักสูตรประถมศึกษาหลักสูตรอุดมศึกษาหรืออาจหมายถึงกลุ่มของแผนย่อยต่างๆที่ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสพัฒนาการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่คาดหวัง

(5) หลักสูตรในฐานะที่เป็นมวลประสบการณ์หมายถึงประสบการณ์ทุกอย่างของนักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงเรียนรวมถึงเนื้อหาวิชาที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามจุดหมายที่กำหนดไว้แนวคิดในความหมายของหลักสูตรดังกล่าวนี้เป็นความหมายในแนวกว้างและสมบูรณ์ที่สุดเพราะครอบคลุมทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงเรียน

(6) หลักสูตรในฐานะที่เป็นจุดหมายปลายทางเป็นสิ่งที่สังคมมุ่งหวังหรือคาดหวังให้เด็กได้รับกล่าวคือผู้ที่ศึกษาจบหลักสูตรไปแล้วจะมีลักษณะอย่างไรบ้างจะเกิดผลอย่างไรในตัวผู้เรียนบ้างแนวคิดนี้มองหลักสูตรในฐานะที่ทำให้เกิดผลการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวังที่จะเกิดขึ้นจากการเรียนรู้

(7) หลักสูตรในฐานะที่เป็นระบบการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นการมองหลักสูตรในฐานะที่เป็นแผนการเตรียมโอกาสของการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่จัดขึ้นโดยโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาที่รับผิดชอบเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นแผนงานจึงถูกกำหนดขึ้นเพื่อผู้เรียนโดยโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาที่รับผิดชอบในการจัดโอกาสทางการศึกษาให้แก่ผู้เรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 43) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ทั้งกิจกรรมทางวิชาการและกิจกรรมอื่นๆที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นหลักในการจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนได้บรรลุไปตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาแต่ละระดับ แต่ละประเภท

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง แผนที่ได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงจุดหมายการจัดเนื้อหาสาระกิจกรรมและมวลประสบการณ์

ในแต่ละโปรแกรมการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

2) ความหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรสถานศึกษา เป็นแนวทางการจัดการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา ได้กำหนดไว้ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

คอลล (Doll. R, 1996 : 14 ; อ้างถึงใน จินตา อูสมาน, 2549 : 24) กล่าวว่า หลักสูตรสถานศึกษา คือประสบการณ์ทั้งหมดที่ผู้เรียนได้รับจากการดูแลของสถานศึกษาหรือหลักสูตรคือการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติของผู้เรียนจากการดูแลของสถานศึกษา

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2544 : 2) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นแผนหรือแนวทางหรือข้อกำหนดของการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถโดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนรวมถึงลำดับขั้นของมวลประสบการณ์ที่ก่อเกิดการเรียนรู้สะสมซึ่งช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีชีวิตอยู่ในสถานศึกษาชุมชนสังคมและโลกอย่างมีความสุข

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักสูตรสถานศึกษา คือ แผนที่ได้กำหนดมวลประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ซึ่งเป็นการกำหนดขึ้นจากสภาพความต้องการในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3) ความสำคัญของหลักสูตร

หลักสูตร มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 23-24) กล่าวว่า ความสำคัญของหลักสูตรมีดังนี้

(1) งานด้านหลักสูตรและการสอน ทำให้การศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

(2) งานด้านหลักสูตร ทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามเป้าหมาย

(3) หลักสูตร เปรียบเสมือน แบบแปลน การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร บอกได้ว่า วัตถุประสงค์ที่ต้องการมีอะไรบ้าง จะใช้อะไรเป็นวัสดุและอุปกรณ์จะสอนอย่างไร จัดเตรียมการสอนอย่างไรบ้าง เพื่อช่วยในด้านการเรียนการสอน หลักสูตรจึงมีความสำคัญ

เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครูที่จะจัด
ประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้มีความรู้ ทักษะความประพฤติ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546 : 9) กล่าวว่า ความสำคัญของหลักสูตร มีดังนี้

- (1) หลักสูตรเป็นเสมือนเป้าหมายลอมพลเมืองมีคุณภาพ
- (2) หลักสูตรเป็นมาตรฐานของการจัดการศึกษา
- (3) หลักสูตรเป็นโครงการและแนวทางในการให้การศึกษาในระดับโรงเรียน
- (4) หลักสูตรจะให้แนวปฏิบัติแก่ครู
- (5) หลักสูตรเป็นแนวทางในการส่งเสริมความเจริญงอกงามและพัฒนาการ
ของเด็ก ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา
- (6) หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดแนวทางในการจัดประสบการณ์ว่าผู้เรียนและ
สังคมควรจะได้รับสิ่งใดบ้างที่จะเป็นประโยชน์แก่เด็กโดยตรง
- (7) หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดว่าเนื้อหาวิชาอะไรบ้างที่จะช่วยให้เด็กมีชีวิต
อยู่ในสังคมอย่างราบรื่นเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศไทยและบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม
- (8) หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดว่าวิธีการดำเนินชีวิตของเด็กให้เป็นไปด้วย
ความราบรื่นและผาสุกเป็นอย่างไร
- (9) หลักสูตรย่อมทำนายลักษณะของสังคมในอนาคตว่าเป็นเช่นไร
- (10) หลักสูตรย่อมกำหนดแนวทางความรู้ความสามารถความประพฤติทักษะ
และเจตคติของผู้เรียนในอันที่จะอยู่ร่วมในสังคมและบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและชาติ
บ้านเมือง

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของ
หลักสูตรเป็นแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จัดมวลประสบการณ์ให้กับ
ผู้เรียนและเป็นมาตรฐานในการวัดผลและประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

4) ความหมายการพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการปรับปรุงหรือสร้างหลักสูตรใหม่
ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเหมาะสมกับผู้เรียน มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมาย
การพัฒนาหลักสูตร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545 : 35) การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความพยายามจัด
ประสบการณ์ต่างๆให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และ
พัฒนาตนเองตามที่พึงประสงค์

หรรษา นิลวิเชียร (2547 : 7) การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง เป็นกระบวนการปรับปรุงหลักสูตรหรือสร้างหลักสูตรใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการจัดการศึกษาที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 43) กล่าวว่าการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู อาจารย์ได้ร่วมมือกันเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะสมแก่การเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม ทั้งปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เพื่อให้ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องได้เกิดความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความพยายามในการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม เพื่อต้องการให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาจนบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา

5) หลักการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร ต้องอาศัยหลักการในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาหลักสูตรดังรายละเอียดต่อไปนี้

ไทเลอร์ (Tyler, 1959 : 1 ; อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543 : 32)

กล่าวว่า ใช้หลักการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรในรูปของคำถาม 4 ข้อ คือ

- (1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตรใดที่สถานศึกษาควรจัดให้กับผู้เรียน
- (2) ประสบการณ์ใดที่สถานศึกษาจะจัดให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- (3) ประสบการณ์การเรียนรู้ต่างๆ จะจัดให้มีระบบระเบียบอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร

- (4) จะมีเกณฑ์ใดตัดสินได้ว่าจุดมุ่งหมายต่างๆเหล่านั้นบรรลุแล้ว

ไทเลอร์ (Tyler, 1977 : 61-71 ; อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543:32)

กล่าวว่า ได้เปลี่ยนแปลงจุดเน้นของหลักการพัฒนาหลักสูตร 2 ข้อ คือ

- (1) การเน้นบทบาทของผู้เรียนในกระบวนการเรียน และต้องการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรด้วย

- (2) การเน้นการสอนความรู้รวบยอดนั้น ควรจะรวมถึงความรู้ ซึ่งผู้เรียนได้รับจากนอกโรงเรียนด้วย ถ้าสิ่งนั้นมีความสัมพันธ์กับหลักสูตรที่เด็กได้เรียนอยู่

ทาบา (Taba, 1962 : ไม่ปรากฏเลขหน้า ; อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543:33) กล่าวว่า หลักการของหลักสูตรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

- (1) วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะ
- (2) เนื้อหาวิชาและจำนวนชั่วโมงสอนของแต่ละวิชา
- (3) กระบวนการเรียนการสอน
- (4) โครงการประเมินผลหลักสูตร

บุญชม ศรีสะอาด (2546 : ไม่ปรากฏเลขหน้า ; อ้างถึงใน สันติ บุญภิรมย์, 2552 :

56) กล่าวว่า หลักการพัฒนาหลักสูตร โดยทั่วไปมีดังนี้

- (1) ใช้พื้นฐานจากประวัติศาสตร์ ปรัชญา สังคม จิตวิทยาความรู้ต่างๆ
 - (2) พัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยวิเคราะห์ปัญหาความต้องการและความจำเป็นต่างๆของสังคม
 - (3) พัฒนาให้สอดคล้องกับระดับพัฒนาการ ความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน
 - (4) พัฒนาให้สอดคล้องกับหลักของการเรียนรู้
 - (5) ในการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ จะต้องพิจารณาความเหมาะสมในด้านความยากง่าย ลำดับก่อนหลัง ความต่อเนื่อง และบูรณาการของประสบการณ์ต่างๆ
 - (6) พัฒนาในทุกจุดอย่างประสานสัมพันธ์กันตามลำดับ จากจุดประสงค์ สาระความรู้ประสบการณ์ กระบวนการเรียนการสอนและการประเมินผล
 - (7) พิจารณาถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
 - (8) พัฒนาอย่างเป็นระบบ
 - (9) พัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง
 - (10) มีการวิจัยติดตามผลอยู่ตลอดเวลา
 - (11) ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ
 - (12) อาศัยความร่วมมืออย่างจริงจังของผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย
- จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักการพัฒนาหลักสูตร จำเป็นต้องมีการวางแผนการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ซึ่งต้องคำนึงถึงหลักการ วิธีปฏิบัติ ตลอดจนองค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตร นอกจากนี้ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการ มีการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ ระดับพัฒนาการ ความต้องการ ความสนใจของผู้เรียนและความต้องการของสังคม ตลอดจนมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

6) ความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้หลักสูตรมีการเปลี่ยนแปลงทันกับสภาพสังคมปัจจุบันอยู่เสมอ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ชุมศักดิ์ อินทร์รัช (2545 : 35) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเกิดขึ้นด้วยความจำเป็น ดังนี้

(1) ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ซึ่งในปัจจุบันสืบเนื่องจากภาวะทางเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปทำให้สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปด้วย และเทคโนโลยี ที่สามารถนำมาใช้เป็นสื่อทางการศึกษามีมากขึ้น จึงทำให้ผู้สอนจะต้องมีการพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอ

(2) ปรากฏการณ์การศึกษาที่ปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัย สืบเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม ทำให้การศึกษาต้องปรับเปลี่ยนไปด้วย เช่น จากการยึดครูเป็นศูนย์กลางต้องเปลี่ยนเป็นยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นการเรียนรู้อาศัยประสบการณ์ตรงให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติ ทดลอง ฝึกงาน และเน้นกระบวนการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ได้เรียนรู้อย่างหลากหลายตามศักยภาพของผู้เรียน ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรยังมีความจำเป็นเพิ่มขึ้น

(3) ความต้องการของผู้เรียน ในปัจจุบันผู้เรียนต้องการเรียนรู้ในสิ่งที่มีความหมายกับตนเองมากขึ้น การนำไปใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อความอยู่รอดและความสุขของชีวิต การจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง จึงต้องมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียน

(4) ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น เป็นความจำเป็นที่ต้องคำนึงถึงสภาพของสังคมและวัฒนธรรม-ความเป็นอยู่ของผู้เรียนในชุมชน เพื่อเขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้โดยไม่สร้างปัญหาให้กับสังคม รู้จักรับผิดชอบ รู้จักหน้าที่การเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม การจัดหลักสูตรให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน

(5) การพัฒนากระบวนการและรูปแบบทางการศึกษาทำให้การจัดเนื้อหาวิธีการสอนรวมทั้งการวัดผล และประเมินผล ต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย เช่น การจัดการศึกษาทางไกล การศึกษาด้วยตนเอง การใช้บทเรียนสำเร็จรูป การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ช่วยสอน การศึกษาด้วยกระบวนการแก้ปัญหา เป็นต้น การปรับปรุงเนื้อหา จุดประสงค์ของหลักสูตร การกำหนดวิธีการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลย่อมต้องการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 56) กล่าวว่า ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีเป็นประเด็นสำคัญต่อการอยู่รอดของสถานศึกษา หากหลักสูตรมิได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าสอดคล้องกับวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้เรียนก็จะไม่ให้ความสนใจ สำหรับความเจริญก้าวหน้าในด้านนี้ ทำให้ส่งผลต่อด้านอื่นๆ ที่กล่าวมาด้วย ซึ่งมีความเชื่อมโยงกันเป็นลูกโซ่ ดังนั้นสถานศึกษาใดที่มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงก็สามารถพัฒนาหลักสูตรได้เร็วกว่าสถานศึกษาอื่น การพัฒนาหลักสูตรนำมาสู่ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาต่อไป อย่างไรก็ตามการพัฒนาหลักสูตรมีความจำเป็นต่อผู้เรียนที่จะเลือกเรียนในสถานศึกษาที่มีหลักสูตรอันทันสมัย และสถานศึกษาเองก็มีความจำเป็นต่อความอยู่รอดของสถานศึกษาที่จะต้องมีการบริการทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรจึงเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้าของการศึกษาไปพร้อมกับความเจริญก้าวหน้าในด้านอื่นๆ ที่ใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนา (Knowledge Based Development : KBD)

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี จึงมีการเปลี่ยนปรัชญาการศึกษาจากที่ครูเป็นศูนย์กลางให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นกระบวนการ และมีการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม เพื่อให้มีหลักสูตรอันทันสมัยและนำมาสู่ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา

7) กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร จำเป็นต้องดำเนินการเป็นไปตามกระบวนการ เพื่อให้หลักสูตรมีคุณภาพ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรดังรายละเอียดต่อไปนี้ ทาบา (Taba, 1962 : ไม่ปรากฏเลขหน้า ; อ้างถึงใน ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, 2545 : 35-36) ได้กำหนดขั้นตอนไว้ดังนี้

- (1) สำรวจสภาพปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นทางสังคม
- (2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่สังคมต้องการ
- (3) คัดเลือกเนื้อหาวิชาความรู้ที่ครูต้องนำมาสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตรงกับความต้องการและความจำเป็นของสังคม และเนื้อหานั้นตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและปรับปรุงเนื้อหา
- (4) คัดเลือกประสบการณ์เรียนรู้มาเสริมเนื้อหาให้สมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์
- (5) นำไปทดลองใช้

(6) ประเมินผลการใช้หลักสูตร

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545 : 64-65) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรต้องประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนวางแผนหลักสูตร ขั้นการนำหลักสูตรไปใช้ และขั้นตอนการประเมินผลหลักสูตร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

(1) ขั้นการวางแผนหลักสูตร เป็นขั้นเตรียมการโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไปด้านบริบทต่างๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมทั่วไป รวมทั้งทรัพยากรอื่นๆ เช่น บุคลากร สถานที่ งบประมาณ และเวลา เป็นต้น ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบาย เป้าหมาย จุดหมาย แนวทางในการดำเนินงานและสามารถวางโครงการรวมทั้งจัดกิจกรรมต่างๆไว้เพื่อสะดวกต่อการปฏิบัติในการวางแผนหลักสูตรมีขั้นตอนย่อยๆดังนี้

(1.1) จัดระบบและโครงสร้างการบริหารหลักสูตร ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบสายบังคับบัญชาหรือในรูปแบบคณะกรรมการ

(1.2) กำหนดนโยบาย เป้าหมาย หลักการที่เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรอย่างชัดเจน

(1.3) จัดประชุมผู้เกี่ยวข้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

(1.4) จัดเตรียมบุคลากรและจัดผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามความสามารถและความถนัด

(1.5) จัดเอกสารคู่มือและวัสดุสื่ออื่นๆที่เกี่ยวข้องให้กับบุคลากร

(1.6) สร้างความมั่นใจให้กำลังใจแก่ผู้สอนสามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้

(2) ขั้นการนำหลักสูตรไปใช้ เป็นกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้สอน ซึ่งเป็นหน้าที่ของครูเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ครูจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในเนื้อหาวิชาและทักษะการสอน สามารถจัดกิจกรรมการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ผู้บริหารมีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม อำนวยความสะดวกและให้กำลังใจแก่ครู มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องการนำหลักสูตรไปใช้มีขั้นตอนย่อยๆดังนี้

(2.1) ประชุมครูและบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อม

(2.2) จัดทำตารางสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและห้องเรียน เช่น ภาคนิเทศหรือภาคสนาม ตลอดทั้งการจัดกลุ่มเรียนในรายวิชาเลือก เป็นต้น

(2.3) จัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับผู้เรียน จำนวน และขนาดของห้องเรียน ห้องเรียนที่ต้องใช้จัดกิจกรรมต่างๆรวมทั้งการจัดเครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆภายในโรงเรียน

(2.4) จัดทำคู่มือ เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอนและทำแผนการสอน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและประกันคุณภาพการสอนของครู

(2.5) จัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอและเหมาะสมกับกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดโครงการพัฒนาครู สัมมนา ฝึกอบรม การเชิญวิทยากรมาบรรยาย การจัดโครงการศึกษาดูงาน การแสวงหาผลิตผลงานทางวิชาการ เป็นต้น

(3) ขั้นการประเมินผลหลักสูตร เป็นการพิจารณาว่าหลักสูตรที่นำไปใช้นั้นให้คุณค่าแก่ผู้เรียนอย่างไรบ้าง ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร มีส่วนใดที่ควรปรับปรุงแก้ไข ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตร

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารหลักสูตรมีขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการวางแผนหลักสูตร เป็นการเตรียมการด้านบริบทต่างๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่างๆ ไป ทรัพยากรอื่นๆ เช่น บุคลากร สถานที่ งบประมาณ และเวลา ขั้นการนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการอำนวยความสะดวกแก่ครูในการจัดการเรียนการสอน ขั้นการประเมินผลหลักสูตร เป็นการพิจารณาตรวจสอบว่าหลักสูตรมีการพัฒนาไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

8) บทบาทของผู้บริหารกับการบริหารหลักสูตร

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารหลักสูตร จึงต้องศึกษาทำความเข้าใจกับหลักสูตร เพื่อจะได้เป็นผู้นำในการนำหลักสูตรไปชี้แจงให้ครูได้เข้าใจและนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักการศึกษาได้ให้แนวคิดบทบาทของผู้บริหารกับการบริหารหลักสูตร ไว้ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2540 :38) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารหลักสูตร คือ

(1) ต้องศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรที่โรงเรียนใช้อยู่ให้ทราบเกี่ยวกับสาระสำคัญของหลักสูตรอย่างแน่ชัดในเรื่องหลักการจุดหมายโครงสร้างแนวดำเนินการมวลง ประสพการณ์เวลาเรียนการสอนการวัดผลประเมินผลรวมทั้งเอกสารหลักสูตรชนิดต่างๆ

(2) ต้องเป็นผู้นำในการนำหลักสูตรไปใช้จัดประชุมเพื่อวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ดูแลการดำเนินการประสานงานการดำเนินการใช้หลักสูตรติดตามผลการปฏิบัติและจัดกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตร

(3) จัดหาหลักสูตรเอกสารหลักสูตรเอกสารประกอบหลักสูตรแนวการสอนคู่มือครูหนังสือเรียนหนังสืออ่านเพิ่มเติมคู่มือประเมินผลและวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น

(4) เตรียมครูให้พร้อมที่จะใช้หลักสูตรที่โรงเรียนใช้อยู่อบรมครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตรให้สัมฤทธิ์ผลตามที่หลักสูตรกำหนด

(5) ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ปกครองทราบและเข้าใจเพื่อจะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้การใช้หลักสูตรเกิดผลในตัวเด็กมากยิ่งขึ้น

(6) จัดครูเข้าสอนให้ตรงกับความรู้ความสามารถและให้จัดทำแผนการสอนให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรเพื่อให้การใช้หลักสูตรเป็นไปได้อย่างสะดวกและราบรื่น

(7) ส่งเสริมและมีกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เหมาะสมเช่นการจัดตั้งชุมนุมหรือชมรมวิชาการต่างๆ

(8) จัดการด้านการบริการการใช้หลักสูตรแก่ครูในโรงเรียนโดยจัดให้มีฝ่ายบริการหลักสูตร เช่น โสตทัศนศึกษา ห้องสมุด การแนะแนวสนับสนุนการใช้หลักสูตร จัดหาวัสดุและสิ่งอำนวยความสะดวกตลอดจนสถานที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน เช่น ห้องสมุด ห้องวิชาการต่างๆ สนามกีฬา แปลงเกษตรฯลฯ ให้เหมาะสม

(9) นิเทศและติดตามการใช้หลักสูตรโดยการเยี่ยมและสังเกตการณ์สอนเป็นครั้งคราว เพื่อจะได้ทราบปัญหาจะได้ให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและช่วยเหลือตามที่ครูต้องการเพื่อส่งเสริมให้ครูใช้หลักสูตรให้ถูกต้อง

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545 : 59-60) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรจะประสบผลได้นั้น ต้องอาศัยผู้มีความรู้ด้านหลักสูตร โดยเฉพาะผู้บริหารกับครูวิชาการโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทด้านการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนางานด้านวิชาการ ซึ่งเปรียบเสมือนเสาหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน เนื่องจากเป็นบุคคลที่ต้องคอยกระตุ้นช่วยเหลือและสนับสนุนส่งเสริมให้กำลังใจแก่ครู ผู้ปฏิบัติงานด้านการสอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ผู้บริหารโรงเรียน เป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการใช้หลักสูตรระดับโรงเรียน ซึ่งมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

(1) ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรให้กระจ่าง เพื่อจะได้ให้คำแนะนำแก่ครูผู้สอนและวางแผนในการเตรียมการดำเนินการใช้หลักสูตร

(2) จัดเตรียมบุคลากรโดยการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องหลักสูตรและแนวการสอนตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ

(3) จัดครูเข้าสอนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถตามความถนัดและความสนใจ เพื่อจะได้จัดมวลประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) ให้บริการและสนับสนุนการสอนของครู โดยการจัดทำจัดหาเอกสาร หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน เช่น การจัดห้องสมุดให้อยู่ในสภาพที่ครู และนักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมได้ โดยคำนึงถึงคุณประโยชน์และความสะดวกสบายในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนเป็นหลัก

(5) ดำเนินการนิเทศ ติดตามผลและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้เทคนิคและเครื่องมือที่เหมาะสม เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

(6) สร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม โดยยึดระบบคุณธรรมเป็นหลัก

(7) ประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรแก่นักเรียน ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และประชาชนในชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อหลักสูตร และรับความร่วมมือที่ดีจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนโดยใช้วิธีการและสื่อที่หลากหลาย

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 28-121) กล่าวว่า บทบาทและหน้าที่การดำเนินงานของสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ดังนี้

การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

(1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดย

(1.1) จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น

(1.2) จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

(1.3) จัดให้มีวิชาต่างๆครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

(1.4) เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้นสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้บกพร่อง พิการและการศึกษาทางไกล

(1.5) เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและโลก

(2) สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรการจัดกระบวนการเรียนรู้การสอนและอื่นๆให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษโดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา

(3) คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา

(4) นิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

(1) วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้

(2) วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ

(3) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

(4) จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติมจัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ประเมินผลและปรับปรุง

(5) ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารกับการบริหารหลักสูตร ผู้บริหารต้องศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตร สามารถเป็นผู้นำในการประชุมชี้แจงแก่ครู ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับหลักสูตร จัดเตรียมคู่มือเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรแก่ครูอย่างเพียงพอ ส่งเสริมและจัดให้ครูมีการอบรมเกี่ยวกับพัฒนาหลักสูตร และมีการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

2.5.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นหน้าที่หลักและสำคัญยิ่งของบุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอนหรือการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งมีความสำคัญมากโดยเฉพาะในยุคปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีต่าง ๆ มากมายทำให้การจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันแตกต่างจากอดีตโดยสิ้นเชิง

1) ความหมายของการจัดการเรียนการสอนหรือการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ เป็นการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการจัดการเรียนการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 53) กล่าวว่า การเรียนการสอน (Instruction) มีความหมายกว้างกว่าการสอน หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการสอนด้วย เช่น การใช้สื่อการสอน การจัดกิจกรรมระหว่างสอน การทดสอบ เป็นต้น

ชนาธิป พรกุล (2543 : 53) กล่าวว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแสดงพฤติกรรมในสถานการณ์ใด ซึ่งเป็นผลมาจากการฝึกปฏิบัติหรือได้รับประสบการณ์

ทิสนา แคมณี (2546 : 17) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง วัตถุประสงค์ในการเรียนการสอนสาระ / เนื้อหาที่ใช้ในการเรียนการสอนวิธีการ / กระบวนการที่ใช้ในการเรียนการสอนการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนสื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนหรือจัดการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเปลี่ยนแปลงความสามารถอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลมาจากการฝึกปฏิบัติหรือได้รับประสบการณ์ เช่น เนื้อหาสาระ วิธีการ กระบวนการ สื่อและการวัดผล ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

2) ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้

กระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้สอนและผู้เรียน เพราะจะทำให้ผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบให้แก่ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ธนศ ขำเกิด (2541 : 28) กล่าวว่า ความสำคัญของการเรียนรู้ไม่ได้อยู่ที่ตัวเนื้อหา แต่อยู่ที่กระบวนการเรียนรู้ (Process) เป็นการเรียนรู้วิธีที่เรียน (Learn how to learn) และคุณลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่เป็นผลผลิตจากกระบวนการดังกล่าว คือการเป็นบุคคลที่มีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียนมีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นระบบมีทักษะทางสังคมสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีทักษะการสื่อสารมีทักษะในการแก้ปัญหาได้ในทุกสถานการณ์และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

พนัก ชาติทอง (2552 : 51) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรได้รับการฝึกฝนพัฒนา เพราะจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้นผู้สอนจึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียนมีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นระบบมีทักษะทางสังคมสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นมีทักษะการสื่อสารมีทักษะในการแก้ปัญหาได้ในทุกสถานการณ์และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่ทำให้ผู้เรียนเก่ง ดี มีสุข

3) บทบาทของผู้บริหารกับการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำให้ความรู้และอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้แก่ครู มีนักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 28-121) กล่าวถึง บทบาทและหน้าที่การดำเนินงานของสถานศึกษาในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ดังนี้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

(1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

(2) ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

(3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

(4) จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆอย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

(5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถ

ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

(6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือ กับบิดามารดาและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

(1) จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยความร่วมมือของ เครือข่ายสถานศึกษา

(2) จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้นตามแนวปฏิรูป การเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อคุณภาพ

(3) ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้

(4) จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่างๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

(5) ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

(6) ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนพิการ ด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

การดี อนันต์นาวิ (2551: 272) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

(1) ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ โดย สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับผู้เรียนและครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

(2) กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษาไว้ในแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่มีแผนงานในการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามแนวทางของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 ที่ว่า ด้วยแนวทางการจัดการศึกษา

(3) นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา

(4) บริหารจัดการให้เอื้ออำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอนมีเสรีในการคิด พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ทำวิจัยในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู การทำงานเป็นทีม ผนึกกำลังระหว่างกลุ่มวิชาเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ให้ได้ตามมาตรฐานหลักสูตร

(5) พัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ สามารถใช้แหล่งเรียนรู้ต่างเป็นห้องเรียน

(6) จัดให้มีระบบนิเทศภายในช่วยเหลือครูในด้านหลักสูตรและการจัด การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารกับการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นการบริหารจัดการให้เอื้ออำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอนมีเสรีในการคิดพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ทำวิจัยในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู การทำงานเป็นทีมพนักกำลังระหว่างกลุ่มวิชาเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ให้ได้ตามมาตรฐานหลักสูตร เป็นการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียนฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการการเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาจัดให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ประกอบการชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสมมีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

2.5.3 ด้านการวัดผลการประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน

การวัดผลและประเมินผล เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมทางวิชาการที่จะทำให้ทราบว่า การดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด มีปัญหา อุปสรรค ข้อบกพร่องและข้อจำกัดในเรื่องใด อย่างไร อันจะเป็นแนวทางไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

1) ความหมายของการวัดผล ประเมินผล

การวัดผล ประเมินผล เป็นกระบวนการที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของการดำเนินงาน เพื่อจะได้วัดคุณภาพของงานและประเมินผลของงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการวัดผล ประเมินผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กังวล เทียนกันท์เทศน์ (2540 : 16) กล่าวว่า การประเมินผล คือ กระบวนการประเมินค่าขั้นสุดท้ายว่าวัตถุประสงค์ของการศึกษาใดบรรลุวัตถุประสงค์เพียงไร ทั้งนี้โดยการพิจารณาผลที่ได้จากผลของการวัดและส่วนประกอบอื่นเพื่อการประเมินค่าที่เหมาะสมการวัดและประเมินผลเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันเพราะการวัดเป็นไปเพื่อการประเมินค่าดีเลวเก่งอ่อนเพียงใดสิ่งใดบ้างที่ต้องแก้ไขปรับปรุงพัฒนาถ้าเป็นผลของการเรียนรู้ก็ต้องเทียบกับวัตถุประสงค์ว่าการเรียนรู้นั้นบรรลุวัตถุประสงค์เพียงใดสอนซ่อมเสริมหรือเรียนซ้ำผ่านไม่ผ่านไม่เลื่อนชั้น การวัดผลจึงเป็นไปเพื่อการประเมินผล

ภัทรา นิคมานนท์ (2543 : 11-12) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การนำเอาข้อมูลทั้งหลายที่ได้จากการวัดมาใช้ในการตัดสินใจโดยการหาข้อสรุปตัดสินประเมินค่าหรือตีราคา โดยเปรียบเทียบกับข้อมูลอื่นๆหรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 166) ได้ให้ความหมายของการวัดและการประเมินผล ดังนี้

การวัด (Measurement) หมายถึง กระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุ สิ่งของหรือบุคคลตามความมุ่งหมายและเปรียบเทียบกับลักษณะที่มีความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่วัดนั้นๆ

การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การพิจารณาเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่า ความจริงและการกระทำ บางทีขึ้นอยู่กับ การวัดเพียงอย่างเดียว

นภา หลิมรัตน์ (2544 : 13) กล่าวว่า ควรเข้าใจเกี่ยวกับคำ(Term) ในเรื่องการวัดผลการประเมินผล 2 คำดังนี้คือการวัดผลหรือการวัดหรือ Measurement หรือ Assessment มีความหมายว่าการจัดหาข้อมูลหรือจัดหาคะแนนจากหลากหลายวิธีส่วนการประเมินผลคือการนำผลที่วัดได้มาตัดสินว่ามีคุณค่าอย่างไร

อรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2546 : 89) กล่าวว่า การประเมินเป็นกระบวนการค้นคืนสารสนเทศ จากความจำระยะยาวด้วยการใช้ส่วนต่างๆของสมองเมื่อครูผู้สอนต้องการประเมิน ผู้เรียนครูผู้สอนต้องมีเครื่องมือประเมินที่เที่ยงตรงจึงจะสามารถวัดสิ่งที่อยู่ในความจำระยะยาวของผู้เรียนได้

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการที่ทำให้ทราบถึงความบกพร่องความก้าวหน้าของการจัดการเรียนการสอนผลที่ได้จะเป็นข้อมูลที่จะช่วยในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

2) หลักการวัดผลและประเมินผล

การวัดผลและประเมินผล ผู้ประเมินจะต้องมีหลักการวัดผลและประเมินผล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องเที่ยงตรง แม่นยำ ตามสภาพความเป็นจริง มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการวัดผลและประเมินผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ภัทรา นิคมานนท์ (2537 : 6-7) กล่าวว่า การวัดผลการเรียนการสอนจะมีประสิทธิภาพและได้ผลตามจุดมุ่งหมาย ควรปฏิบัติ ดังนี้

- (1) วัดให้ตรงกับวัตถุประสงค์การวัดผลแต่ละครั้ง ถ้าผลของการวัดไม่ตรง

กับคุณลักษณะที่เราต้องการจะวัดแล้ว ผลการวัดจะไม่มีความหมายและก่อให้เกิดความผิดพลาดในการนำไปใช้

(2) ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ ผลของการวัดจะเชื่อถือได้มากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับเครื่องมือที่ใช้วัด หากเครื่องมือที่ใช้วัดมีคุณภาพไม่ดีพอแล้ว การวัดนั้นก็ให้ผลไม่เกิดคุณค่าใดๆ

(3) มีความยุติธรรม สิ่งที่ถูกวัดต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่เหมือนกัน ไม่มีการลำเอียงหรือเลือกที่รักมักที่ชัง

(4) แปลผลได้ถูกต้อง การแปลผลทุกครั้ง ผลที่เออกมาย่อมเป็นตัวแทนหรือจำนวนของคุณลักษณะที่ต้องการวัดนั้น ซึ่งส่วนใหญ่แล้วผลการวัดมักออกมาในรูปของคะแนนหรือลำดับที่ ซึ่งการแปลผลจะได้ผลดีมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ในการแปลผลว่าสมเหตุสมผลมากน้อยเพียงใด

(5) ใช้ผลการวัดให้คุ้มค่า การวัดที่ดินนอกจากจะเป็นการตรวจสอบว่าสิ่งที่วัดมีคุณภาพเช่นไรแล้ว ยังมุ่งหวังที่จะนำผลที่ได้จากการวัดไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติและปรับปรุงกิจกรรมต่างๆทางการศึกษาให้ดีขึ้นด้วย

ธนธิป พรกุล (2543 : 92-93) ได้ให้หลักการการประเมินผลการเรียนรู้ว่า เพื่อใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ 6 ประการได้แก่

(1) การประเมินผลต้องการความคิดที่ชัดเจนและมีการสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพผู้ที่คิดชัดเจนจะรู้ว่ากำลังประเมินอะไรและสามารถนำผลการประเมินสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจการเสนอผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปตัวเลขเท่านั้นครูผู้สอนสามารถใช้คำภาพประกอบรูปภาพตัวอย่างเพื่อแสดงความหมายของผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้

(2) การประเมินผลในชั้นเรียนเป็นเรื่องสำคัญการประเมินระหว่างการสอนทุกวันอย่างต่อเนื่องมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนครูผู้สอนอาจใช้การประเมินโดยถามคำถามตีความหมายคำตอบสังเกตการปฏิบัติตรวจการบ้านใช้แบบทดสอบสั้นๆหรือใช้วิธีอื่นๆ

(3) ผู้เรียนเป็นผู้ใช้ผลของการประเมินครูผู้สอนควรแจ้งมาตรฐานของพฤติกรรมที่มีคุณภาพที่ครูผู้สอนคาดหวังแก่ผู้เรียนตั้งแต่ต้นมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและแจ้งผลให้ผู้เรียนทราบผู้เรียนจะมีแรงจูงใจใช้ความพยายามเพื่อความสำเร็จ

(4) สิ่งที่จะประเมินต้องชัดเจนต้องระบุได้ว่า ต้องการประเมินอะไรความรู้ เนื้อหาวิธีแก้ปัญหากล่องเครื่องดนตรีการพูดภาษาต่างประเทศหรือการเขียนรายงานและการประเมินเรื่องนั้น มีตัวชี้วัดอะไร

(5) การประเมินผลต้องมีคุณภาพสูงคุณภาพซึ่งหมายถึงดังต่อไปนี้

(5.1) สิ่งที่ประเมินชัดเจน

(5.2) ผลของการประเมินนำไปใช้ได้ประโยชน์

(5.3) วิธีการเหมาะสม

(5.4) การเป็นตัวแทนและอ้างอิงได้

(5.5) มีความเที่ยงตรงปราศจากอคติและการบิดเบือน

(6) การแจ้งผลการประเมินเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและควรทำให้เป็นส่วนตัว

สำหรับผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าผู้สอนควรให้ความช่วยเหลือ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักการวัดผลและประเมินผล จะต้องคำนึงถึงการประเมินผลต้องการความคิดที่ชัดเจนการสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพการประเมินผลในชั้นเรียนครูผู้สอนควรแจ้งมาตรฐานของพฤติกรรมที่มีคุณภาพที่ครูผู้สอนคาดหวังแก่ผู้เรียนตั้งแต่ต้นสิ่งที่จะประเมินต้องชัดเจน การประเมินผลต้องมีคุณภาพสูงและการแจ้งผลการประเมินเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและควรทำให้เป็นส่วนตัว

3) ความสำคัญของการวัดผลและประเมินผล

การวัดผลและประเมินผลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนเพราะจะทำให้ทราบผลการเรียนรู้ของผู้เรียน นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของวัดผลและประเมินผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 166-167) กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผล เป็นสิ่งจำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน มีประโยชน์ในด้านต่างๆ ดังนี้

(1) เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูอาจารย์ ทำให้ครูอาจารย์ทราบว่าผลการสอนของตนเป็นอย่างไรและจะได้แก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

(2) เพื่อปรับปรุงการเรียนของนักเรียนนักศึกษา นักเรียนนักศึกษา จะได้ทราบว่าตนมีความรู้ความเข้าใจในบทเรียนหรือไม่เพียงพอ ซึ่งจะเป็แนวทางในการปรับปรุงตนเอง

(3) เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารงานในสถานศึกษา ทำให้ทราบสภาพที่แท้จริงของหลักสูตร โครงการสอน บันทึกการสอนที่นำมาสู่การปฏิบัติว่าประสบปัญหาอย่างไรจะได้แก้ไขปรับปรุงอย่างไร

(4) เพื่อเป็นข้อมูลทางการศึกษาทั่วไป เช่น ผลการเรียนการศึกษสำเร็จตามหลักสูตรเป็นแนวทางในการทำงานและศึกษาต่อ

(5) เป็นหลักฐานด้านการศึกษาของสถานศึกษาในด้านการรับนักศึกษา ผลการเรียนรู้และสำเร็จตามหลักสูตร

(6) เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาในด้านผลการเรียน และการสำเร็จ การเรียนของนักเรียนนักศึกษา

ฉันท ชาติทอง (2552 : 39) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตาม หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกระบวนการที่ให้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน และข้อมูลอื่นที่เป็นประโยชน์ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับ ชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา และระดับชาติ ดังนี้

(1) การวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียน จุดหมายของการประเมินผล ระดับชั้นเรียนเพื่อให้ทราบว่า ผู้เรียนมีความก้าวหน้าด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรม และ ค่านิยมอันพึงประสงค์เพียงใด มันเป็นผลมาจากการจัดการเรียนรู้หรือไม่ ซึ่งมีประโยชน์ก็คือ

(1.1) ผู้เรียนจะทราบระดับความก้าวหน้า ความสำเร็จของตน

(1.2) ผู้สอนจะเข้าใจความต้องการของผู้เรียนแต่ละแต่ละกลุ่ม ทำให้ สามารถให้ระดับคะแนน หรือจัดกลุ่มผู้เรียนและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของ ตนได้

(1.3) พ่อแม่ ผู้ปกครอง ทราบระดับความสำเร็จของผู้เรียน โดยวิธีการที่ หลากหลาย เน้นการประเมินผลการปฏิบัติ สอดคล้องและ เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และ กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ดำเนินการอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปในกิจกรรมการเรียนรู้ ประเมินทั้ง พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและผลงานจากโครงการ หรือเพิ่มสะสมงาน ทั้งนี้สถานศึกษา จะเป็นผู้กำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียน โดยให้ผู้สอน ผู้เรียน นักเรียน และ ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมด้วยและผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

(2) การวัดและประเมินผลระดับสถานศึกษา เป้าหมายของการวัดและ ประเมินผลระดับสถานศึกษา คือ

(2.1) ตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้เป็นรายชั้นปีและช่วงชั้น

(2.2) นำผลการประเมินรายช่วงชั้นไปพิจารณาตัดสินการเลื่อนช่วงชั้น

(2.3) ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน และ คุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้

(3) การประเมินคุณภาพระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพการศึกษาของ ผู้เรียนทุกคนในปีสุดท้ายของในแต่ละช่วงชั้น (ป.3 , ป.6 , ม.3 และม.6) ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ สำคัญคือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภาษาอังกฤษ

และสาระอื่นๆ กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้กำหนดว่าจะประเมินกลุ่มสาระใดเป็นรายปี จุดมุ่งหมายของการประเมินในระดับชาติก็เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการ 1) พัฒนาคุณภาพของผู้เรียน 2) พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งและ 3) รองรับการประเมินคุณภาพระดับชาติ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของการวัดผลและประเมินผล เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน ทำให้สามารถปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับปรุงการเรียนของนักเรียน ปรับปรุงระบบการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูล หลักฐานทางการศึกษา และเป็นการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา ถึงความสำเร็จการศึกษาของนักเรียน

4) บทบาทของผู้บริหารกับการวัดและประเมินผล

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการวัดและประเมินผล เป็นผู้ดำเนินการกำหนดนโยบาย ซึ่งแจ้งทำความเข้าใจและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานแก่ครู มีนักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับการวัดและประเมินผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 167-168) ได้กล่าวถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนไว้ ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลทั่วไปในเรื่อง
 - (1.1) ประเภทของข้อสอบที่ใช้วัดผล
 - (1.2) ระยะเวลาที่ใช้ในการสอบจำนวนครั้งที่สอบและการเก็บคะแนนสอบแต่ละครั้ง
 - (1.3) มาตรฐานในการสอบวัดผล
 - (1.4) การเตรียมแบบฟอร์มเกี่ยวกับการรายงานผลแก่ผู้ปกครอง
- (2) จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้จำเป็นในการสอบ เช่น เครื่องพิมพ์ เครื่องโรเนียว ตลอดจนเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก
- (3) พยายามส่งเสริมครูอาจารย์ให้มีความรู้ด้านการวัดและประเมินผล โดยการจัดการฝึกอบรม การประชุมปฏิบัติการในด้านเทคนิคการออกข้อสอบ การให้คะแนน การประเมินผลข้อสอบ ตลอดจนการรายงานผลการสอบ
- (4) การจัดตารางสอบ ห้องสอบและระเบียบในการสอบและการคุมสอบ
- (5) ควรมีการประเมินผลการสอน หากมีการบกพร่องจะได้หาทางแก้ไขต่อไปหรือเสนอแนวทางในการนำไปปรับใช้ครั้งต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 28-121) กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนดังนี้

(1) กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

(2) จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

(3) วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน

(4) จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นและจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

(5) จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

(6) จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

(7) ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการเรียนด้านต่างๆรายปี /รายภาคและตัดสินผลการเรียนการผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(8) การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียนและเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการพร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารกับการวัดและประเมินผล ผู้บริหารควรตระหนักและรับผิดชอบโดยตรงต่อการประเมินผล ควรศึกษาถึงหลักการรูปแบบการรายงานการประเมินและกำหนดนโยบายจัดหาวัสดุเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆสำหรับการประเมินผลให้แก่บุคลากรให้พร้อม เพื่อให้การประเมินผลบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา นอกจากนี้ควรติดตามตรวจสอบการประเมินผลของบุคลากรอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนที่จะได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพของแต่ละคนอย่างแท้จริง

2.5.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ปัจจุบันการจัดการศึกษาของไทย มีการนำวิจัยเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

1) ความหมายของการวิจัย

การวิจัยเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าหาข้อเท็จจริงอย่างเป็นระบบและสามารถพิสูจน์ได้ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประคอง วรรณสูตร (2542 : 1) กล่าวว่า การวิจัย คือ กระบวนการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และข้อเท็จจริง โดยอาศัยระเบียบวิธีวิทยาศาสตร์ในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีระบบที่เชื่อถือได้

ผ่องศรี วาณิชสุภวงศ์ (2546 : 5) กล่าวว่า การวิจัย หมายถึง กระบวนการค้นหาค้นหาข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ตามธรรมชาติด้วยวิธีการอย่างมีระบบ แบบแผน และจุดมุ่งหมายที่แน่นอน โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

การดี อนันต์นาวี (2551 : 221) กล่าวว่า การวิจัย หมายถึง กระบวนการค้นคว้าหาความรู้ ความจริง ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์อย่างเป็นระบบที่เชื่อถือได้ และเขียนรายงานการวิจัยให้ผู้อื่นทราบตามหลักวิชาที่ถูกต้อง

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การวิจัย หมายถึง กระบวนการค้นหาค้นหาข้อเท็จจริง ด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่มีวิธีการอย่างเป็นระบบแบบแผนและจุดมุ่งหมายที่แน่นอน ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้และเขียนรายงานการวิจัยให้ผู้อื่นทราบตามหลักวิชาที่ถูกต้อง

2) หลักการของการวิจัย

การวิจัยจำเป็นต้องมีหลักการในการดำเนินงานอย่างชัดเจน เพื่อให้การวิจัยมีคุณภาพ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 382) กล่าวว่า หลักการทั่วไปในการดำเนินการวิจัยและพัฒนาในโรงเรียน ควรมีดังนี้

(1) เลือกเรื่องที่มีเนื้อหาสาระสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของโรงเรียนโดยยึดเรื่องที่เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนก่อน

(2) ดำเนินการวิจัยและพัฒนาเป็นคณะเป็นทีมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

(3) วางระบบการวิจัยโดยใช้โครงการและใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสม

(4) ติดตามและปรับปรุงแก้ไขเป็นระยะๆ

ผ่องศรี วาณิชศุภวงศ์ (2546 : 7) กล่าวว่า การทำงานวิจัยมีหลักวิธีการที่เป็นระบบ มีขั้นตอน หรือที่เรียกว่า ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ โดยทั่วไปผู้วิจัยต้องเข้าใจว่า ทำวิจัยเพื่ออะไร ซึ่งมีผู้กำหนดจุดมุ่งหมายในการวิจัยไว้ว่า

(1) ต้องการอธิบาย(Explanation)หรือทำความเข้าใจ(Comprehensive) เรื่องใดเรื่องหนึ่งให้กระจ่าง

(2) ต้องการพยากรณ์(Prediction) ทำวิจัยแล้วสามารถพยากรณ์อนาคตได้ว่าเป็นอย่างไรและจะเกิดอะไรขึ้น

(3) ต้องการควบคุม(Control) ผลวิจัยสามารถควบคุมไม่ให้เหตุการณ์ไม่ดีหรือสิ่งที่ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้น

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักการวิจัยต้องดำเนินการตามกระบวนการวิจัยที่เป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย การเลือกปัญหาการวิจัย การดำเนินการวิจัย โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม และมีการติดตามประเมินผล

3) ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยมีความสำคัญต่อบุคคลและองค์การ ซึ่งจะช่วยให้ได้รับรู้ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาคืออย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผ่องศรี วาณิชศุภวงศ์ (2546 : 3) กล่าวว่า การวิจัยมีความสำคัญและก่อให้เกิดประโยชน์โดยทั่วไป ดังนี้

- (1) ทำให้เกิดวิทยาการใหม่ๆ ในแต่ละสาขา
- (2) เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้ตรงประเด็น ตามสาขาวิชานั้นๆ
- (3) ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายและตัดสินใจสั่งการได้ถูกต้องแม่นยำ
- (4) พัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- (5) เพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการพัฒนางาน

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 375-376) กล่าวว่า การวิจัยในโรงเรียนมีความจำเป็น และ มีความสำคัญต่อการดำเนินการกิจของโรงเรียน ทั้งภารกิจการจัดการศึกษาและภารกิจด้านการบริหารจัดการหลายประการดังนี้

- (1) แท้ที่จริงแล้วการวิจัยเป็นการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันอย่างมีแบบแผน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสวงหาเทคนิควิธีการในการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ยิ่งขึ้น ครูจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับธรรมชาติและศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน ซึ่งมีความคล้ายคลึงและแตกต่างกัน

(2) การใช้แนวทางการวิจัยจะนำไปสู่การฝึกการแก้ปัญหา หรือการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างเป็นระบบและนำไปสู่ความเชื่อถือได้มากขึ้น

(3) การวิจัยจะนำไปสู่การพัฒนา “ ความมีเหตุ-มีผล ” สามารถได้รับคำตอบที่พิสูจน์ได้

(4) การวิจัยเป็นการฝึกความคิดได้อย่างแตกฉานมีระบบแบบแผนและขั้นตอนชัดเจน

(4.1) การรับรู้ปัญหาหรือความต้องการ

(4.2) การแสวงหาทางเลือกและเลือกทางเลือก

(4.3) ทดสอบทางเลือกที่เลือกใช้

(4.4) สรุปผลที่ได้รับ เพื่อใช้ เพื่อพัฒนา หรือเพื่อเลือกทางเลือกใหม่

(5) พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญของการวิจัยมีความจำเป็นในกระบวนการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยการเรียนการสอน เพื่อให้การดำเนินการสอดคล้องกับธรรมชาติและศักยภาพของนักเรียน

(6) ผลการวิจัยจะนำไปสู่ความเจริญพัฒนาของการบริหาร และการจัดการศึกษาได้ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินการ

(7) การวิจัยมีคุณค่า ดังนี้

(7.1) ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูได้รับทราบข้อเท็จจริง ซึ่งนำมาปรับปรุงหรือพัฒนาภารกิจที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

(7.2) เปิดโอกาสได้ศึกษาค้นคว้าวิทยาการใหม่ๆ เป็นการส่งเสริมความรู้ความก้าวหน้ากว้างขวางยิ่งขึ้น

(7.3) เป็นการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ตรงจุด เป็นการประหยัดเวลาและการลงทุน

(7.4) ช่วยในการวางแผน การดำเนินการแต่ละอย่างได้อย่างถูกต้องและประสบความสำเร็จ

(7.5) กระตุ้นความตระหนัก ความสนใจ ที่มีชีวิตชีวา

(7.6) ส่งเสริมการสร้างผลงานเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียนและตนเอง จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของการวิจัยเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนของครูและ

การบริหารงานของผู้บริหารได้อย่างเหมาะสม ทำให้ทราบข้อเท็จจริง ค้นพบวิธีการและวิทยาการใหม่ๆ ช่วยให้แก้ปัญหาได้ตรงจุด เป็นการประหยัดเวลาและการลงทุน นอกจากนี้ยังช่วยในการวางแผนการดำเนินการได้อย่างถูกต้องและประสบความสำเร็จเป็นพัฒนาบุคลากรและนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา

4) บทบาทของผู้บริหารกับการวิจัย

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญกับการวิจัย เพราะสามารถเป็นผู้นำความคิดและส่งเสริมการวิจัยให้มีคุณภาพและเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีนักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับการวิจัยไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 377-378) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้นำที่มีความสำคัญต่อโรงเรียนอย่างยิ่ง ย่อมจะต้องมีบทบาทเกี่ยวกับการวิจัยในโรงเรียน

(1) ฐานะผู้นำการวิจัย

(1.1) สร้างบรรยากาศการวิจัยในโรงเรียน โดย

(1.1.1) กำหนดให้การวิจัยเป็นนโยบายที่สำคัญอย่างหนึ่งของโรงเรียน

(1.1.2) จัดนิทรรศการและเผยแพร่งานวิจัยของครูและนักเรียน

(1.2) จัดให้มีหน่วยงานและคณะกรรมการวิจัยประจำโรงเรียน

(1.3) จัดหาทุนการวิจัย โดยการจัดทำงบประมาณประจำปีและแสวงหาแหล่งทุนต่าง ๆ มาใช้

(1.4) จัดการฝึกอบรมการวิจัยให้แก่ครู เพื่อนำไปใช้วิจัยในชั้นเรียนให้ดียิ่งขึ้น

(1.5) ส่งบุคลากรไปร่วมศึกษาอบรม และกิจกรรมการวิจัยเท่าที่โอกาสอำนวยและให้นำมาเสนอเผยแพร่แก่บุคลากรอื่น

(1.6) จัดดำเนินการวิจัยโดยตนเอง อย่างน้อยเข้าร่วมเป็นผู้วิจัยในโครงการวิจัยต่างๆ

(1.7) ให้รางวัลในรูปแบบต่างๆ แก่ครูและนักเรียนที่มีผลการวิจัยดี

(2) ฐานะนักวิจัย

(2.1) พัฒนาศักยภาพตนเองในการวิจัย โดยการศึกษาต่อระดับสูงขึ้น หรือเข้าร่วมฝึกอบรมการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

(2.2) เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา
อย่างน้อยร่วมเป็นผู้วิจัย

(2.3) เสนอผลงานวิจัยทั้งในด้านเอกสาร และการนำเสนอผลการวิจัยใน
การประชุมทางวิจัย (Symposium)

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 28-121) ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่
การดำเนินงานของสถานศึกษาในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังนี้

(1) กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ
กระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

(2) พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้
กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหา
เหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตน
สนใจ

(3) พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

(4) รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาของสถานศึกษา

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า บทบาทของ
ผู้บริหารกับการวิจัย ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย
เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการวิจัยให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนา
ด้านการศึกษาจัดให้มีคู่มือ/เอกสารเพื่อประกอบการจัดทำวิจัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียนและ
สนับสนุนให้ครูนำเสนอผลงานการวิจัยต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.5.5 ด้านการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งที่งานวิชาการต้องกำหนดไว้ใน
ขอบข่ายงาน เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อให้
การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1) ความหมายของการนิเทศ

การนิเทศ เป็นกระบวนการส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มีการชี้แนะแนว
ทางการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษา มีนักวิชาการได้
กล่าวถึงความหมายของการนิเทศ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 223) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545 : 134) กล่าวว่า การนิเทศ คือ กระบวนการส่งเสริม แนะนำ ชี้แนะ ปรัชญาหรือ ประสาน มอบหมายความรับผิดชอบ และปรับปรุงพัฒนาเพื่อคุณภาพของนักเรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 292) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาได้มอบหมายให้ผู้ทำหน้าที่การศึกษาคือ ศึกษาพิเศษได้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมการเรียนรู้บรรลุไปตามความมุ่งหมายของหลักสูตร สอดคล้องกับการจัดการศึกษาของชาติโดยรวม

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การนิเทศ หมายถึง ส่วนหนึ่งกระบวนการจัดการบริหารการศึกษาที่เป็นความร่วมมือระหว่างครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริม แนะนำ ช่วยเหลือ ปรับปรุงการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามความมุ่งหมายของหลักสูตร

2) หลักการนิเทศ

การนิเทศจำเป็นต้องมีหลักการนิเทศเพื่อให้การนิเทศดำเนินไปอย่างเป็นระบบและบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการนิเทศ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 227) กล่าวว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องนำไปปฏิบัติขณะทำการนิเทศ การนิเทศภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะทางด้านวิชาการจะบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ดำเนินงานต้องมีหลักยึดในการทำงาน หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

(1) การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ

(2) การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ มีความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

(3) การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลให้แต่ละบุคคลได้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่

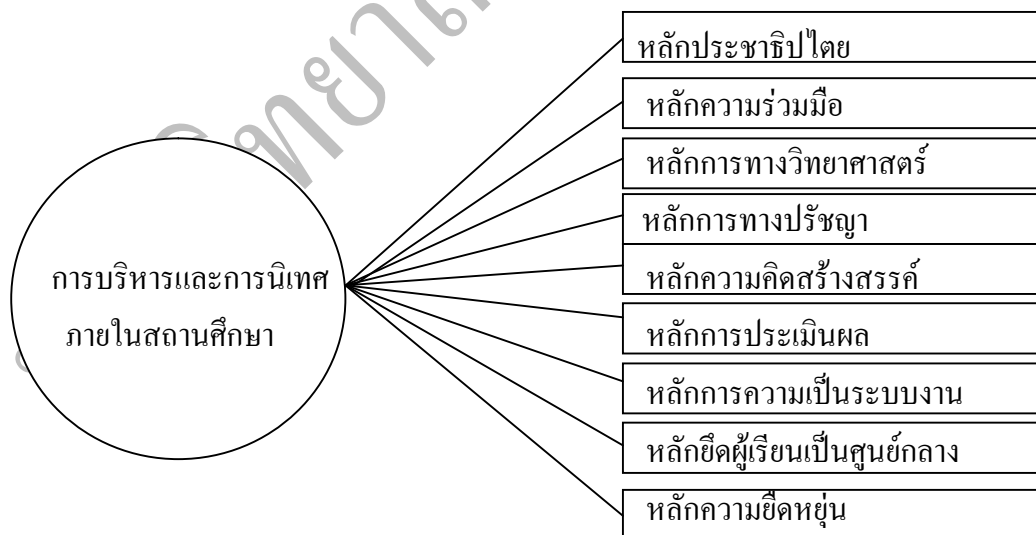
(4) การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร

(5) การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ มีวิธีการทำงานที่ดี และความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้

(6) การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพัน และความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

(7) การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ ให้มีความรู้สึภาคภูมิใจในอาชีพ เป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้และความสามารถและสามารถที่จะพัฒนาได้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545 : 143) กล่าวว่า การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษาในปัจจุบันจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารของแต่ละสถานศึกษาที่ร่วมมือกับคณะครูอาจารย์ดำเนินการในขอบข่ายงานดังกล่าวแล้ว เพื่อปรับปรุงให้บรรลุเป้าหมายเพิ่มขึ้นตามนโยบายของการจัดการศึกษาและเน้นลักษณะความเป็นประชาธิปไตยมากกว่าการใช้อำนาจหรือเผด็จการและมีหลักการต่างๆดังแสดงในภาพประกอบ



ภาพที่ 2 หลักการของการบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษา

ที่มา : ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, 2545 : 143

กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550:5) กล่าวว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียน มีดังนี้

(1) การดำเนินการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

(2) บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

(3) การนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียน

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักการนิเทศจำเป็นต้องมีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการทำงานร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ในลักษณะความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีการนิเทศอย่างสร้างสรรค์สร้างความรู้สึกอันดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ

3) กระบวนการบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษา

การบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษา จะต้องดำเนินการตามกระบวนการอย่างชัดเจนเพื่อความสะดวกรวดเร็ว มีระบบและมีคุณภาพ นักการศึกษาได้ให้แนวคิดกระบวนการบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543:232-235) กล่าวว่า การนิเทศจะประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน โดยใช้เทคนิควิธีที่เหมาะสม ขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศจึงมีความสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปโดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ เป็นขั้นตอนที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดก่อนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ

สภาพปัจจุบัน เป็นสภาพที่เป็นจริงและกำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนความต้องการ หมายถึง เป็นจุดสุดท้ายที่ต้องการจะไปถึง เป็นสภาพที่คาดหวังว่าจะเกิด อย่างไรก็ตาม การกำหนดสภาพที่ต้องการและคาดหวังว่าจะเกิดขึ้น มิใช่จะกำหนดลอยๆตามใจใครก็ได้แต่ต้องกำหนดโดยคำนึงถึงองค์ประกอบมากมายที่จะนำมาศึกษาและพิจารณาประกอบ คือ

(1) นโยบายของสถานศึกษาในด้านการนิเทศ

(2) ปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

(3) ข้อมูลที่ได้จากสภาพปัจจุบัน หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ทั้งทรัพยากรบุคคลและ
วัตถุ

(4) ผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัญหาและความต้องการการนิเทศ
จากการศึกษาและสำรวจโดยเฉพาะ เมื่อพิจารณาจากสภาพปัจจุบันกับสภาพ
ที่ต้องการแล้ว สถานศึกษาก็จะพบว่ามียานมากมายที่ต้องการดำเนินการในเวลาเดียวกัน แต่
สถานศึกษาก็มีข้อจำกัดทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากรอื่น จึงจำเป็นต้องจัดลำดับ
ความสำคัญของปัญหาและความต้องการ โดยพิจารณาจากประเด็นต่อไปนี้

(1) ขนาดและขอบข่ายของปัญหาที่เกิดขึ้น

(2) ความรุนแรงของปัญหาที่พบ

(3) ข้อจำกัดของทรัพยากรที่มีอยู่

(4) นโยบายและความต้องการเร่งด่วนในเรื่องนั้นๆเมื่อได้ศึกษาสภาพ
ปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศแล้ว ก็จะได้วางแผน การจัดโครงการการนิเทศต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนตาม
ลักษณะงานนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการ และเหตุผลและข้อมูลที่ได้จาก
การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาความต้องการของสถานศึกษาว่า มีความต้องการนิเทศใน
ด้านใดบ้าง แล้วนำมาจัดทำแผนและโครงการต่อไป ในการวางแผนยังกำหนดวิธีการว่าจะทำ
อย่างไร โดยกำหนดเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน

การจัดทำแผนงานและโครงการนั้น ต้องจัดทำล่วงหน้าก่อนที่จะดำเนินการ
นิเทศ เช่น ถ้าต้องการนิเทศเรื่องการสอน จากการศึกษพบว่า ครูอาจารย์ยังขาดการนำสื่อการสอน
มาใช้ ยังใช้วิธีการสอนแบบบรรยายมากกว่าวิธีการสอนอื่น จึงควรจัดแผนงานและโครงการนิเทศ
ในด้านการส่งเสริมการใช้สื่อการสอน โครงการสาธิตการสอนแบบต่างๆ เป็นต้น

การจัดทำแผนงานและโครงการ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำรายละเอียด
ของแผน ซึ่งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เฉพาะมากขึ้น และกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนมากขึ้น
ดังนี้

(1) แจกแจงกิจกรรมการนิเทศที่จะทำในโครงการนั้น

(2) กำหนดแผนงานการนิเทศ รวมถึงการกำหนดหน่วยปฏิบัติค่าใช้จ่าย เวลา
และสถานที่ เป็นต้น

(3) จัดทำงบประมาณโครงการ การขออนุมัติและการดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงาน การดำเนินการนิเทศเป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

(1) การให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะอย่างไรจึงจะทำให้ได้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ เป็นความจำเป็นสำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ เพื่อจะได้สร้างความเข้าใจกันและทำให้การนิเทศนั้นได้ผล

(2) การปฏิบัติงานประกอบด้วย การปฏิบัติงานที่ได้รับการร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย คือ

(2.1) ผู้รับการนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงาน ตามความรู้ความสามารถที่ได้รับ

(2.2) ผู้ให้การนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศ และดูแลให้ผู้รับการนิเทศได้ทำงานสำเร็จตามที่วางไว้

(2.3) ผู้บริหาร เป็นผู้ที่สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาจะให้การสนับสนุนในเรื่องงบประมาณ ค่าใช้จ่าย วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องใช้ต่างๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล

(3) การสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้รับการนิเทศควรได้รับการเสริมกำลังใจ โดยเฉพาะจากฝ่ายบริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและทำงานด้วยความพึงพอใจ การสร้างขวัญและกำลังใจควรปฏิบัติไปพร้อมๆ กับการทำงานจึงจะได้ผล

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ การประเมินผลเป็นขั้นสุดท้ายในการดำเนินการผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำการประเมินผล หลักการที่ใช้ในการประเมินผล มีดังนี้

(1) การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ โดยการตั้งจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การใช้เครื่องมือและการรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เป็นที่ยอมรับของฝ่ายนิเทศ ครูอาจารย์และนักเรียนนักศึกษา

(2) การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำ เมื่อได้จัดทำโครงการนิเทศแล้ว

(3) การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย ทั้งจากผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

(4) การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างโครงการ (Formative Evaluation) เพื่อจะได้พิจารณาวิธีดำเนินการเพื่อปรับปรุงโครงการ ส่วนการประเมินผลสรุป เป็นการประเมินผลเพื่อการตัดสินใจถึงผลที่ได้รับจากโครงการ

(5) การประเมินผลเป็นระบบ มี 3 ส่วน คือ

(5.1) การประเมินผลที่ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การประเมินผลที่มุ่งตัวนักเรียน นักศึกษา เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอน รวมทั้งคุณสมบัติและความสามารถของครูผู้สอน

(5.2) การประเมินผลที่กระบวนการ เป็นการประเมินขณะดำเนินการตามโครงการเพื่อการปรับปรุงโครงการ

(5.3) การประเมินผลผลิต เป็นการประเมินผลหลังจากดำเนินการตามโครงการแล้วพิจารณาผลที่ได้รับจากโครงการว่า บรรลุจุดมุ่งหมายตั้งไว้หรือไม่

ซุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545 : 148) กล่าวว่า กระบวนการบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยทั่วไปยึดแนวปฏิบัติตามกระบวนการ POSDCoRB คือ การวางแผน (P) การจัดองค์การ(O) การจัดทีมงานหรือผู้รับผิดชอบ(S) การอำนวยความสะดวก(D) การประสานงาน (Co) การรายงาน (R) และการกำหนดงบประมาณ(B) เมื่อทำการนิเทศภายในสถานศึกษาควบคู่ไปกับการบริหารนั้นจึงควรใช้แนวปฏิบัติตามกระบวนการ PIDRE ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นวางแผนการนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจในเรื่องที่จะนิเทศ ศึกษาสภาพของการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ปัญหาความต้องการ (Need Assessment) ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องหรืองานที่จะปฏิบัติโดยอาศัยการสังเกต รวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์ การรายงานและการวิจัยที่ปรากฏผลไว้หรือการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อนำผลเหล่านี้มากำหนดทางเลือกวางแผนต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำ เป็นขั้นการประชาสัมพันธ์ให้มีความรู้ความเข้าใจ ซึ่งต่อเนื่องจากขั้นที่ 1 ให้ทราบแผนงานโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้ และให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบดำเนินการตามขั้นตอนของกิจกรรมนั้นๆอาจดำเนินการโดยจัดทำเป็นคู่มือปฏิบัติงาน จัดประชุมชี้แจง จัดข้อสนเทศ หรือแจ้งข้อมูลต่างๆเพื่อทราบในบางครั้งอาจจำเป็นต้องให้ผู้รับการนิเทศได้ส่งข้อมูลย้อนกลับ เพื่อหาแนวทางป้องกันแก้ไข และช่วยดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้มากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการวางแผนปฏิบัติการมาใช้ ผู้รับการนิเทศปฏิบัติตามกระบวนการของกิจกรรม ผู้ให้การนิเทศคอยควบคุมคุณภาพให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ จัดบริการให้สิ่งสนับสนุน จัดอุปกรณ์ เครื่องมือหรือสื่อที่มีประสิทธิภาพ อำนาจความสะดวกอื่นๆ และมีการติดตามผล

การปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขได้ทันทั่วถึงและต่อเนื่อง ผู้บริหาร หรือผู้นิเทศ จึงต้องเป็นผู้คอยให้คำปรึกษาหารือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นบำรุงขวัญให้กำลังใจ เป็นการเสริมแรง เพื่อให้ผู้รับการนิเทศ มีความมั่นใจและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหรือผู้นิเทศต้องคอยกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และถ้าผิดพลาดก็ต้องคอยให้คำแนะนำ ปรับปรุง แก้ไข พร้อมทั้งให้การเสริมแรงทันที เพื่อไม่ให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้สึกเสียกำลังใจ

ขั้นตอนที่ 5 ขั้นประเมินผลการดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ ทั้งผู้บริหารหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ร่วมกันประเมินผลงาน ผลการปฏิบัติงานตามแผนโครงการ กิจกรรม ประเมินผลผลิตรายได้ผลเป็นอย่างไร การดำเนินงานที่ผ่านมาแล้วยังมีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง มีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุงอย่างไรบ้าง ดังนั้นการประเมินผลจะทำให้ทราบว่า ควรดำเนินการอย่างไรในขั้นต่อไป ในรูปแบบกระบวนการดังกล่าวนี้ จะมีลักษณะครบวงจร คือให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้สามารถนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอนประกอบด้วย ขั้นการวางแผน เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศ เพื่อกำหนดแผนการหรือโครงการนิเทศ ขั้นดำเนินการ เป็นการปฏิบัติงานตามแผนการหรือโครงการนิเทศ ใช้การบำรุงขวัญกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ ขั้นประเมินผล เป็นการประเมินผลการดำเนินการนิเทศว่าเป็นไปตามแผนงานหรือโครงการนิเทศหรือไม่ มีปัญหาและข้อเสนอแนะอย่างไร เพื่อนำผลการประเมินผลไปปรับปรุงในการนิเทศครั้งต่อไป

4) บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศ

การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยพัฒนางานวิชาการเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา การจัดการศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรและวิธีดำเนินการสอน การนิเทศเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ผู้บริหารใช้พัฒนางานวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญกับการนิเทศ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2543 : 54) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในดังนี้

- (1) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางความคิด (Change Agent)
- (2) คอยแนะนำช่วยเหลือสนับสนุนครูทุกคนและในทุกโอกาส

- (3) บริการและอำนวยความสะดวกในการนิเทศทุกด้าน
- (4) สร้างความประทับใจและความจริงใจในการนิเทศ
- (5) ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

กระทรวงศึกษาธิการ(2550 : 28-121) ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่การดำเนินงานของสถานศึกษา ในการนิเทศการศึกษาดังนี้

(1) สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่า ได้ปฏิบัติถูกต้องก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

(2) จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ

(3) จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กรອງทอง จิระเชษฐกุล (2550 : 5-6) ได้กล่าวถึง บทบาทของบุคลากรการนิเทศ บุคลากรการนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศของสถานศึกษาแต่ละแห่ง มีบทบาทและภารกิจสำคัญ ดังนี้

(1) บทบาทในการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง สามารถดำเนินงานตามนโยบายได้ถูกต้อง ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างสมบูรณ์

(2) บทบาทในการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพครู โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ส่งเสริมให้มีการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี ที่มีประสิทธิภาพนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับครูในโรงเรียน

(3) บทบาทในการจัดประชุมอบรม มีการจัดประชุมอบรมในรูปแบบต่างๆ เช่น การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา อภิปรายกลุ่ม เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมให้ครูมีโอกาสดำเนินการอบรมในการพัฒนาวิชาชีพ นำทักษะความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) บทบาทในการติดตามประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้ครูพัฒนาศักยภาพได้ดีขึ้น การประเมินเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข ให้เกิดการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์

(5) บทบาทในการใช้กลุ่มโรงเรียน สมาคมวิชาชีพหรือเครือข่ายเป็นแนวทางเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ครูในโรงเรียน โดยใช้กลุ่มหรือเครือข่ายช่วยเหลือด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การจัดประชุมทางวิชาการ การศึกษาเอกสาร การศึกษาดูงาน ฯลฯ

(6) บทบาทในการสร้างครุต้นแบบในสาขาวิชาต่างๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลในการพัฒนาและเป็นแบบอย่างแก่ครูทั่วไปได้

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร เพื่อช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเสนอวิธีการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของการนิเทศภายในโรงเรียน จัดให้มีการนิเทศโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องและส่งเสริมให้ครูนำผลงานจากการนิเทศภายในมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน

2.5.6 ด้านการแนะแนว

แนะแนวเป็นงานที่มีความสำคัญอีกงานหนึ่งของการบริหารงานวิชาการที่สถานศึกษาต้องมีการจัดกิจกรรมแนะแนว เพื่อดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเป็นระบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและช่วยเสริมสร้างคุณภาพที่ดีให้แก่เด็กและเยาวชน ทั้งทางด้านร่างกายจิตใจ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรมและวิถีชีวิตที่เป็นสุข

1) ความหมายของการแนะแนว

การแนะแนว เป็นระบบการช่วยเหลือผู้เรียนในการป้องกัน แก้ปัญหาและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และรู้จักตนเอง จนสามารถปรับตัวอยู่ได้ในสังคม มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการแนะแนว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

คาร์เตอร์ วี กู๊ด (Carter V. Good, 1968:425-430 ; อ้างถึงใน วัฒนา พัทธราวิช, 2542 : 9) กล่าวว่า การแนะแนว เป็นระบบของการให้ความช่วยเหลือที่เป็นระเบียบรูปแบบหนึ่ง นอกเหนือไปจากการเรียนการสอนตามปกติ แก่นักเรียน นักศึกษาหรือบุคคลอื่นๆ เพื่อช่วยให้เขาเหล่านั้น ได้รู้จักสำรวจความสามารถทั้งที่เด่นและด้อยของตัวเอง และใช้ผลการสำรวจนั้นให้เกิดประโยชน์ในการดำรงชีวิตประจำวันของตนเอง

นุชลี อุปภัย (2543 : 4) กล่าวว่า การแนะแนว (Guidance) เป็นการบริหารช่วยป้องกันปัญหา แก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาการให้กับผู้ที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาทุกคน โดยมุ่งการดำเนินงานที่เป็นระบบระเบียบและมีขั้นตอน รวมทั้งมีหลักการในการช่วยเหลือว่าจะต้องทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาสสำรวจตนเองอย่างถ่องแท้และรู้จักโลกที่เขา กำลังดำเนินชีวิตอยู่

ลักขณา สิริวัฒน์ (2543 : 44) กล่าวว่า การแนะแนวการศึกษาเป็นการช่วยเหลือนักเรียนแต่ละคนหรือกลุ่มเพื่อให้ทำกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนให้ดีขึ้น

พนม ลิมอารีย์ (2548 : 3-4) ได้กล่าวถึง การแนะแนวไว้ 3 นัยด้วยกัน คือ

(1) ความหมายตามรูปศัพท์การแนะแนวหมายถึงการชี้แนะการชี้ช่องทางให้การบอกแนวทางเพื่อช่วยให้ผู้ที่มีปัญหาตัดสินใจได้แต่ไม่ได้เป็นการชี้นำ (Advise)

(2) ความหมายในแง่กระบวนการ (Process) การแนะแนว หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้เข้าใจตนเองและโลกของตนซึ่งมีสิ่งพิจารณาอยู่ 4 ประเด็นคือ

(2.1) กระบวนการ (Process) หมายถึง ปรัชญาการณซึ่งแสดงการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

(2.2) การช่วยเหลือ (Helping) หมายถึง การช่วยการอนุเคราะห์ การสังเคราะห์ การให้ประโยชน์

(2.3) บุคคล (Individuals) หมายถึงนักเรียนที่อยู่ในสถานศึกษา

(2.4) การเข้าใจตนเองและโลกของตน (Understand Themselves and Their World) หมายถึง การที่บุคคลรู้ว่าตนเองเป็นใครรู้ถึงเอกลักษณ์ของตน (Personal Identity) รับรู้ธรรมชาติของตนอย่างกระจ่างมีประสบการณ์เกี่ยวกับโลกของตน

(3) ความหมายในแง่บริการ (Service) การแนะแนวเป็นบริการอย่างหนึ่งที่ทางโรงเรียน จัดขึ้นมาเพื่อให้ความช่วยเหลือนักเรียนทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้เข้าใจตนเองรู้จักตนเองรู้จักสังคมและสิ่งแวดล้อมรู้จักวิธีการเผชิญกับปัญหาตัดสินใจเลือกวิถีแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ได้สามารถวางแผนการดำเนินชีวิตในอนาคตของตนเองได้อย่างถูกต้องและปรับตัวเข้ากับสังคมได้เป็นอย่างดีประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต

2) หลักการแนะแนว

หลักการแนะแนวมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญและยึดเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้การแนะแนวมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้กล่าวถึง หลักการแนะแนว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ลัทธินา สิริวัฒน์ (2543 : 338) กล่าวว่าเนื่องจากงานแนะแนวในโรงเรียนมีขอบข่ายกว้างขวางมากบางครั้งอาจมีความสับสนในการจัดบริการต่างๆ ดังนั้นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานในโรงเรียนควรมีความเข้าใจหลักการจัดตั้งนี้เพื่อช่วยส่งเสริมในการดำเนินงานเป็นระบบที่ดีอันเป็นผลให้การจัดมีประสิทธิภาพ หลักการดังกล่าวมี 5 ประการ ดังนี้

(1) การจัดโครงการแนะแนวเป็นการให้บริการต่างๆแก่นักเรียนโดยมีจุดมุ่งหมายเบื้องต้นที่จะช่วยเหลือนักเรียนแต่ละคนให้มีการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นในการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนนั้นจะมีการจัดบริการหลายบริการเพราะนักเรียนแต่ละคนนั้นมีความต้องการจะได้รับความช่วยเหลือที่แตกต่างกันไปบางคนต้องการเฉพาะข้อสนเทศแต่ในขณะที่บางคนอาจต้องการได้รับการวางตัวบุคคล ดังนั้นถ้าจะให้บริการแนะแนวมีความสมบูรณ์แล้วควรจะมีการจัดกิจกรรมต่างๆให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนทุกคนในโรงเรียนซึ่งเราจะทราบได้โดยการสำรวจปัญหาทั้งนี้จะเป็นการช่วยส่งเสริมการจัดบริการแนะแนวให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้

(2) การจัดโครงการแนะแนวควรมีการวางขอบข่ายให้แน่นอน ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานการบริหารการนิเทศการทำงานตลอดจนการประเมินผลโครงการแนะแนวโดยปกติแล้วกิจกรรมทางการแนะแนวนั้นกว้างขวางมากแต่อย่างไรก็ตามกิจกรรมบางอย่างก็ไม่ใช่เป็นงานแนะแนวโดยตรงแต่เป็นงานที่มีส่วนช่วยเหลือนักเรียนจึงอาจทำให้เกิดความเข้าใจที่สับสนว่างานนั้นเป็นงานแนะแนวหรือไม่ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องวางขอบข่ายที่แน่นอนเมื่อมีการพัฒนาการทำงานก็ต้องพิจารณาความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดเองถ้าสามารถทำได้ก็จะทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความยุ่งยาก

(3) การกำหนดบุคลากรรับผิดชอบการดำเนินการแนะแนวจะต้องพิจารณาบุคคลที่มีความเหมาะสมในระยะแรกของการดำเนินงานแนะแนวมักจะมีผู้สงสัยว่าใครเป็นผู้ที่จะรับผิดชอบต่องานแนะแนวของโรงเรียนครูประจำชั้นมีหน้าที่ในงานแนะแนวหรือไม่ผู้เชี่ยวชาญปฏิบัติหน้าที่อะไรบ้าง การถามคำถามเหล่านี้มีสิ่งที่จะต้องพิจารณาสาเหตุของการตั้งคำถามดังกล่าว 2 ประการคือ

ประการแรก การถามคำถามดังกล่าวอาจเกิดจากความไม่รู้เนื่องจากไม่เคยเรียนวิชาทางการแนะแนวทำให้ไม่มีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานแนะแนวจึงทำให้เกิดความสับสนในบทบาทของบุคลากรในโรงเรียน

ประการที่สอง การถามคำถามนั้นจะเป็นการเตือนให้รู้ว่าทุกคนทำงานหนักเมื่อเริ่มโครงการแนะแนวโรงเรียนซึ่งเป็นการเพิ่มภาระรับผิดชอบอย่างแน่นอน ดังนั้นควรจะมีการทำความเข้าใจว่าใครบ้างควรจะรับผิดชอบร่วมกันและจัดแบ่งการรับผิดชอบอย่างเหมาะสมนอกจากนี้แล้วควรจะให้ทุกคนมีความตั้งใจอย่างถูกต้องว่าบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนให้บริการแนะแนวแตกต่างกันไปตามหน้าที่ของตนเอง

(4) การจัดการแนะแนวจะต้องให้ครอบคลุมการแนะแนวทุกด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัว และสังคม แม้ว่าตามประวัติการแนะแนวในสหรัฐอเมริกา

จะเริ่มต้นด้วยการแนะแนวอาชีพก็ตามแต่ในความเป็นจริงแล้วงานแนะแนวจะต้องให้ความช่วยเหลือนักเรียนในทุกๆด้าน ตามความต้องการของนักเรียนการจัดกิจกรรมทางการแนะแนวให้นักเรียนก็ต้องพยายามให้เกิดความสมดุลระหว่างการแนะแนวทั้ง 3 ประเภท ซึ่งจะทำให้ นักเรียนได้รับโอกาสในการปรับปรุงตนเองครบทุกด้านเป็นที่น่าสังเกตอย่างว่าโรงเรียนทั่วไปในประเทศไทยมีแนวโน้มในการจัดการแนะแนวด้านการศึกษามากกว่าด้านอื่นๆทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักเรียนมีความต้องการในด้านนี้สูงก็ได้ผู้แนะแนวจึงควรระมัดระวังด้วย

(5) เนื่องจากงานแนะแนว เป็นงานที่มีกิจกรรมมากมาย ดังนั้นการจัดกิจกรรมให้ได้สมบูรณ์ทุกอย่งนั้นย่อมเป็นไปได้ยากวิธีการที่จะช่วยให้ผู้แนะแนวทำงานได้ดีขึ้นคือการเน้นการจัดกิจกรรมบางอย่างในขณะเดียวกันไม่ทำงานหลายโปรแกรมเพราะจะทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมบางอย่างได้เต็มที่งานแต่ละโปรแกรมอาจเสียไป ในบางกรณียังมีข้อเสนอแนะว่าควรจะพัฒนางานบริการบางอย่างให้ได้ผลดีเสียก่อนจึงเริ่มพัฒนางานบริการอื่นๆต่อไปดังนั้นหลักในการจัดอีกประการหนึ่งที่สำคัญคือการเริ่มจัดบริการบางบริการที่ทำได้ดีที่สุดก่อนแล้วจึงดำเนินโครงการให้สมบูรณ์ในภายหลังการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรต่างๆเกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาและมีการประสานงานไม่ก้าวก่ายงานซึ่งกันและกัน

ฉันท ชาติทอง (2552 : 229) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมแนะแนวเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษา ที่ต้องจัดควบคู่กับการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรที่เปิดกว้าง ให้สังคมมีส่วนร่วมและให้อิสระในการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน โดยกำหนดแนวการจัดการศึกษาที่ยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และผู้เรียนสำคัญที่สุด การปฏิบัติงานแนะแนวจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อการปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้อง ตรงกับหลักการ และหลักการแนะแนวมีดังนี้

- (1) การแนะแนวจัดขึ้นบนความเชื่อในศักดิ์ศรีและความมีค่าของตนและทุกคนมีสิทธิจะได้รับความช่วยเหลือตลอดเวลา
- (2) การแนะแนวจะต้องรับผิดชอบต่อสังคมด้วย นอกเหนือไปจากความรับผิดชอบต่อที่มีต่อบุคคลในโรงเรียน
- (3) การแนะแนวจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือเด็กนักเรียนให้มีการวางแผน ติความ และปรับตัวในสถานการณ์วิกฤตได้อย่างฉลาด
- (4) การแนะแนวจัดขึ้นเพื่อช่วยให้เด็กได้ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมของเขาด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์

(5) การแนะแนวจะต้องจัดให้เด็กนักเรียนเข้าใจโลกแห่งความเป็นจริง และมีความสมบูรณ์ในชีวิตมากกว่าที่จะจัดเพื่อให้เด็กแก้ปัญหา

(6) การแนะแนวจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายรับผิดชอบร่วมกัน เช่น พ่อ แม่ ครู เป็นต้น

(7) การแนะแนวนั้นในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถช่วยเหลือบุคคลประเภทต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง ไม่ว่าจะอยู่ในวัยใดก็ตาม

(8) การจัดบริการแนะแนวไม่ได้จำกัดเฉพาะบุคคลที่มีปัญหาเท่านั้น ทั้งนี้เพราะการแนะแนวมีหน้าที่ทั้งด้านการแก้ไข ป้องกัน และพัฒนา ดังนั้นจึงควรจัดขึ้นเพื่อให้ทุกคนได้รับประโยชน์จากการแนะแนว

(9) การแนะแนวควรจัดเป็นกระบวนการต่อเนื่องเป็นลำดับ และจัดเพื่อการศึกษาและเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลิกภาพของคนอย่างต่อเนื่อง

(10) โปรแกรมการแนะแนวควรยืดหยุ่นตามความต้องการของเด็กนักเรียนและของชุมชนและเมื่อจัดต้องยึดเด็กนักเรียนเป็นจุดศูนย์กลาง

(11) ในการจัดการแนะแนวจะไม่ใช้วิธีการบังคับให้เด็กนักเรียนได้เรียนรู้ที่จะช่วยตนเอง

(12) การแนะแนวจะต้องเกิดจากความสมัครใจและร่วมมือกันระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการหรือเด็กนักเรียน

(13) การจัดการแนะแนวจะต้องจัดให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์ต่างๆ

(14) การจัดการแนะแนวจะได้ผลดี หากได้มีการประเมินผลงานเป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไข และให้การจัดโปรแกรมการแนะแนวต่างๆ มีประโยชน์ต่อเด็กนักเรียนมากที่สุด

(15) การแนะแนวควรจัดให้ครอบคลุมบริการทั้ง 3 ประเภท คือ การศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม

(16) การแนะแนวเป็นศาสตร์และศิลป์ ดังนั้นผู้ที่ทำงานแนะแนวจึงควรเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกฝนมาโดยเฉพาะ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักการแนะแนวต้องตระหนักว่าการจัดโครงการแนะแนวเป็นการให้บริการต่างๆ และให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียน มีการวางแผนงานแนะแนวที่แน่นอน มีการคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมกับงานแนะแนว มีการแนะแนวครอบคลุมทุกด้านทั้ง การศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม มีการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) ความสำคัญของการแนะแนว

การแนะแนวมีความสำคัญอีกอย่างหนึ่งในขอบข่ายงานวิชาการ เนื่องจากสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องมีการแนะแนวเพื่อช่วยปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคนให้มีพัฒนาการเต็มตามศักยภาพของตนเอง มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการแนะแนว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

พนมไพร ไชยวงศ์ (2542 : 204) กล่าวว่า ในปัจจุบันการแนะแนวยิ่งทวีความสำคัญและจำเป็นมากยิ่งขึ้น สืบเนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก ทั้งในด้านประชากร สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การเมือง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงสังคมโลก ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมไทยและการพัฒนาการศึกษาของไทย จำเป็นต้องเตรียมคนให้พร้อมให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมไทยในอนาคตได้อย่างสันติสุข การพัฒนาจึงมุ่งที่จะพัฒนาคนหรือคุณภาพของคนให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ การแนะแนวการศึกษา และอาชีพจึงเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีการพัฒนาที่สมดุลทั้งปัญญา จิตใจ ร่างกายและสังคม

พนม ลิ้มอารีย์ (2548 : 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการแนะแนวว่าปัจจุบันการแนะแนวได้เข้ามามีบทบาทในการศึกษามากยิ่งขึ้นทั้งนี้เนื่องจากการแนะแนวมีหลักการที่สอดคล้องหรือเหมือนกับจุดมุ่งหมายของการศึกษาคือการช่วยให้เยาวชนของชาติคิดเป็นทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น โดยเน้นให้ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาในทุกๆด้านมุ่งสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

จากแนวคิดของนักศึกษาดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของการแนะแนว เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลก ทำให้ต้องมีการพัฒนาคนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ซึ่งการแนะแนวเป็นการส่งเสริม ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาผู้เรียนในทุกๆด้านที่เหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนแต่ละคน

4) กระบวนการแนะแนว

กระบวนการแนะแนว เป็นขั้นตอนการดูแลให้ความช่วยเหลือผู้เรียนโดยทำงานกันเป็นทีม ครูแนะแนวจึงต้องศึกษากระบวนการแนะแนวให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อจะได้ดำเนินการอย่างถูกต้อง มีนักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการแนะแนว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

อภิชาติ เสรณีวิชัยกิจการ (2547 : 61-62) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องตระหนักและรับผิดชอบการบริหารจัดการวาง

ระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนร่วมกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาโดยยึดแนวทางการดำเนินงานตามขั้นตอนพอสรุปได้ดังนี้

(1) ศึกษาสภาพและทิศทางการดำเนินงานคือทำความเข้าใจนโยบายของกระทรวงและสพฐ.ที่เกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาและศักยภาพของสถานศึกษารวมทั้งบริบทของชุมชนในการจัดทำระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

(2) วางแผนคือจัดสร้างทีมงานและสร้างความตระหนัก/เจตคติที่ดีในการทำงานแก่ทีมงานกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานจัดทำแผนงานปฏิทินปฏิบัติงานจัดทำสื่อ/นวัตกรรมสนับสนุนการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

(3) ดำเนินงานตามแผนคือพัฒนาบุคลากรให้มีเจตคติความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการดำเนินงานตามกระบวนการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนครอบคลุมทั้งการรู้จักผู้เรียนเป็นรายคนการคัดกรองการส่งเสริมพัฒนาการป้องกันการแก้ไขและการส่งต่อทั้งภายในและภายนอกและช่วยให้สามารถปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างราบรื่นและมีคุณภาพผลผลิตหรือจัดทำสื่อ/นวัตกรรมในการสนับสนุนกระบวนการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

(4) นิเทศกำกับติดตามเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และประสานความร่วมมือในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเสนอข้อมูลความรู้และเทคนิควิธีที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนติดตามการดำเนินงานของครูผู้สอนในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

(5) ประเมินเพื่อทบทวนเป็นการจัดประเมินผลการดำเนินงานตามกระบวนการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครูผู้สอนแต่ละระดับชั้นด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งเป็นการประเมินเพื่อพัฒนาด้วยบรรยากาศกัลยาณมิตรแล้วนำผลไปใช้ในการปรับปรุงส่วนที่เป็นจุดอ่อนและพัฒนาในส่วนที่ดีเป็นที่ยอมรับให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นเพื่อให้มีความเข้มแข็งมั่นคงต่อไป

(6) สรุปรายงานและประชาสัมพันธ์คือจัดทำหลักฐานการสรุปรายงานประชาสัมพันธ์ที่ครอบคลุมจุดประสงค์เป้าหมายวิธีการดำเนินงานผลการดำเนินงานปัญหาและอุปสรรคข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาและการรายงานรวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานในการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนจำเป็นต้องมีการประสานอย่างใกล้ชิดร่วมมือกันทำงานเป็นทีมประกอบด้วยทีมงานที่ทำและทีมสนับสนุนซึ่งเหมาะกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนสถานศึกษาขนาดเล็กจำเป็นต้องบูรณาการทั้งสามทีม ทั้งนี้ควรมีการกำหนดแผนการทำงานให้ร้อยรัดเชื่อมโยงและประสานสัมพันธ์กัน จึงจะเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

นงลักษณ์ ประเสริฐ และจรินทร์ วินทะไชย์ (2548 : 143-144) กล่าวว่า การดำเนินการแนะแนวในโรงเรียนเป็นกระบวนการต่อเนื่องตั้งแต่ระดับประถมจนถึงมัธยมศึกษา ลักษณะวิธีดำเนินการแนะแนวในโรงเรียน ดังต่อไปนี้

- (1) การเตรียมบุคลากร
- (2) การวางแผนงานแนะแนว
- (3) การปฏิบัติงานแนะแนว
- (4) การประชาสัมพันธ์
- (5) การประเมินผล

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการแนะแนว เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอนคือ ขั้นเพื่อกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน ขั้นดำเนินการ เป็นการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ ขั้นประเมินผล เป็นการนิเทศและประเมินผลการดำเนินงาน ขั้นนำข้อมูลย้อนกลับ เป็นการนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวครั้งต่อไป

5) บทบาทของผู้บริหารกับงานแนะแนว

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญเป็นผู้นำในการจัดอบรมให้ความรู้ ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในงานแนะแนวของสถานศึกษา มีนักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับงานแนะแนว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ลัทธนา สิริวัฒน์ (2543 : 338) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญในการจัดการศึกษา ถ้าเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีเทคนิค และปรัชญา มีหลักเกณฑ์ที่ดี สถาบันนั้นๆ ก็จะมีหวังความเจริญก้าวหน้า แต่ถ้าผู้บริหารโรงเรียนขาดคุณสมบัติดังกล่าว ไม่เอาใจใส่ในหน้าที่ของตน สถานศึกษานั้นก็คงจะมีความเจริญได้ยาก

ผู้บริหารควรจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานแนะแนว ดังนี้

- (1) เป็นผู้นำในการริเริ่มงานและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับงานแนะแนวของโรงเรียน จัดตั้งโครงการแนะแนวและตั้งแผนกขึ้นในโรงเรียน
- (2) เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการแนะแนวและเป็นผู้ประสานงานเกี่ยวกับการแบ่งความรับผิดชอบของกรรมการแนะแนวแต่ละคน เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีการให้ความร่วมมือกัน จัดการเลือก อบรม นิเทศ ผู้ที่จบเป็นที่ปรึกษาของนักเรียน

(3) เป็นผู้ให้ความสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น การจัดหางบประมาณ สถานที่ อุปกรณ์ และเครื่องมือต่างๆของการแนะแนว

(4) เป็นผู้จัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนว แก่บุคลากรแนะแนว เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นทักษะ และความเชื่อมั่นในงานแนะแนว โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีชื่อเสียงทางการแนะแนวมาทำการนิเทศอาจารย์ประจำวิชา อาจารย์ประจำชั้น อาจารย์โฮมรูม

(5) เป็นผู้นำของโรงเรียนในด้านคุณธรรมและน้ำใจ เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาและบุคลากรแนะแนวทำงานอย่างขยันแข็ง จริงจัง โดยการไต่ถาม รับฟังปัญหาด้วยความเอาใจใส่ให้ความสะดวก ช่วยเสนอแนะ แก้ไข และเป็นกำลังใจให้ทุกคนทำงานด้วยใจรักในงานแนะแนวนั้น

(6) พิจารณาปรับปรุงหลักสูตร พัฒนาโครงการในโรงเรียนเสมอๆส่งเสริมพัฒนาและกิจกรรมหลักสูตร

(7) เป็นผู้นำในการประชาสัมพันธ์โครงการบริการแนะแนวแก่ผู้ปกครอง และชุมชนหรือกลุ่มประชาชนประเภทต่างๆเพื่อช่วยในการแนะแนวนักเรียนและเพื่อสร้างเจตคติที่ดีและได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ

(8) เป็นผู้ร่วมมือกับผู้บริหารอื่นๆในการวางโครงการแนะแนว ตลอดจนดำเนินกิจกรรมแนะแนวกลุ่มในโรงเรียน

(9) ทำความรู้จักสนิทสนมใกล้ชิดกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนเป็นผู้จัดให้มีการประเมินผลและปรับปรุงบริการแนะแนวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตรงกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน

(10) เป็นผู้สรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติและบุคลิกภาพที่เหมาะสม เข้ารับตำแหน่งนักแนะแนวของโรงเรียน โดยให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมมาตรฐานสากล ถือนักแนะแนวที่ทำงานแนะแนวเต็มเวลา 1 คน ต่อ นักเรียน 250 คน

(11) เป็นผู้กำหนดตารางเรียนให้สอดคล้องกับกิจกรรมแนะแนว เช่น กิจกรรม โฮมรูม การสอนกิจกรรมแนะแนว จัดเวลาสำหรับกิจกรรมพิเศษ เช่น ปฐมนิเทศ ปักจิม นิเทศ วันอาชีพ และกิจกรรมเสริมการแสดงผลงานของนักเรียน เป็นต้น

(12) เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 28-121) ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่การดำเนินงานของสถานศึกษาในการแนะแนว ดังนี้

- (1) กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - (2) จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน
 - (3) สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนวดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - (4) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน
 - (5) คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสมทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้นและคณะกรรมการแนะแนว
 - (6) ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ
 - (7) ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครูและผู้ปกครอง
 - (8) ประสานงานด้านการแนะแนว ระหว่างสถานศึกษาองค์กรภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว
 - (9) เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ริเริ่มในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับงานแนะแนว แต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินงานแนะแนวโดยคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสม ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการจัดหางบประมาณ จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับงานแนะแนว จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการแนะแนวแก่ครู สนับสนุนให้ครูในโรงเรียนเป็นบุคคลแห่งการแนะแนวประสานกับหน่วยงานอื่น เพื่อแนะแนวแก่ผู้เรียนมีการดูแล กำกับ นิเทศ ติดตามและประเมินผลดำเนินงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ

2.5.7 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นหัวข้อสำคัญที่มีผลสืบเนื่องในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ได้กำหนดให้สถานศึกษาต้องได้รับการประเมินคุณภาพการศึกษาทุกสถานศึกษา

1) ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นงานวิชาการที่สถานศึกษาต้องดำเนินการทุกปี โดยเฉพาะการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน เพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาดังรายละเอียดต่อไปนี้

เริงชัย จงพิพัฒนสุข (2543 : 21) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การกะประมาณว่า การจัดการศึกษามีคุณภาพครบถ้วนตามมาตรฐานต่างๆ มากน้อยเพียงใดหรือไม่

อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์ และสุวรรณี มงคลรุ่งเรือง (2545 : 4) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง เป็นกิจกรรมแนวปฏิบัติหรือแผนงานที่ได้จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบหรือเป็นกิจกรรมที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าโดยมีเป้าหมายของกิจกรรมหรือการกระทำที่วางไว้ คือ ผู้ใช้บริการจะได้รับผลผลิตจากมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ

ชุมศักดิ์ อินทร์รัช (2545 : 119) กล่าวว่า การประกันคุณภาพ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้มีความมั่นใจว่า ผลผลิตนั้นมีมาตรฐาน เป็นที่พอใจแก่ผู้ให้บริการในระดับสากล ซึ่งมีองค์ประกอบทำให้มีคุณภาพได้แก่ ปัจจัยตัวป้อน กระบวนการและผลผลิต

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามแผนงานที่ได้จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบและเป็นกิจกรรมที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า

2) หลักการของการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา มีหลักการที่สำคัญที่ทุกฝ่ายควรทราบและยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการของการประกันคุณภาพการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กรมวิชาการ (2542 : 3-4) ได้กล่าวถึง หลักการของการประกันคุณภาพการศึกษา มีดังนี้

- (1) การสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจในคุณภาพการศึกษา
- (2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทางการศึกษาของทุกฝ่ายทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ
- (3) ความร่วมมือทางวิชาการขององค์กรบุคลากรในพื้นที่
- (4) การดำเนินงานเน้นคุณภาพในการปฏิบัติงานทุกระดับทุกขั้นตอน

(5) การดำเนินงานสามารถติดตามตรวจสอบได้

(6) การรายงานสู่สาธารณชนและผู้เกี่ยวข้อง

สมศักดิ์ สันธุระเวช (2542 : ไม่ปรากฏเลขหน้า ; อ้างถึงในสันติ บุญภิรมย์, 2552 : 244) กล่าวว่า การประกันคุณภาพ มีหลักการดังนี้

(1) รัฐบาลกระจายอำนาจการกำหนดนโยบายบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาทุกระดับทุกประเภท

(2) รัฐสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา

(3) รัฐต้องจัดให้มีการควบคุมคุณภาพการศึกษา มีระบบการตรวจสอบและ แทรกแซงคุณภาพการศึกษาและระบบการประเมินคุณภาพการศึกษา

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักการของการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นความร่วมมือทางวิชาการของสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรที่รับชอบในการประกันคุณภาพการศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพการศึกษาและมีการรายงานผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปยังหน่วยงานต้นสังกัด สาธารณชนและผู้เกี่ยวข้อง

3) ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในระบบการจัดการศึกษา เพราะจะทำให้ทราบถึงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ชุมศักดิ์ อินทร์รัช (2545 : 119) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษามีความสำคัญดังนี้

(1) ทำให้สถานศึกษามีแนวทางการปฏิบัติงานและพัฒนาอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน รู้เป้าหมายที่ต้องการให้ผลผลิตมีคุณภาพในระดับสูงสุด และเป็นที่พอใจแก่ลูกค้าหรือผู้รับบริการ

(2) ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ เพราะมีการจัดประกันคุณภาพทั้งปัจจัยป้อน กระบวนการและผลผลิต

(3) ทำให้สถานศึกษามีระบบการบริหารคุณภาพ ได้แก่ การควบคุม การตรวจสอบ และการประเมินคุณภาพ โดยอาศัยกระบวนการ เช่น การวางแผน การปฏิบัติการตรวจสอบ และการพัฒนา

(4) ทำให้สถานศึกษาบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และประหยัดทรัพยากรบริหาร ได้แก่ ประหยัดคน ประหยัดงบประมาณ ประหยัดเครื่องมืออุปกรณ์ และประหยัดเวลา ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตอีกด้วย

(5) ทำให้ชุมชนหรือสาธารณชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาอย่างโปร่งใสและสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาของชุมชนได้

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 239) กล่าวว่า มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มีความสำคัญดังนี้

(1) มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษาข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติงานประจำจะสะท้อนไปสู่การบริหารจัดการศึกษาโดยรวม

(2) สถานศึกษาจะต้องกำหนดมาตรฐานการศึกษาใช้เป็นกฎเกณฑ์ในการดำเนินงาน ประกอบด้วยปัจจัยตัวป้อน กระบวนการและผลผลิต

(3) สถานศึกษามีระบบการบริหารที่มีคุณภาพ ในส่วนที่เกี่ยวกับการควบคุมการตรวจสอบคุณภาพ และมีเกณฑ์ในการตัดสินใจ

(4) สถานศึกษาสามารถรับประกันผลผลิตของตนเองได้ว่า มีความดีเด่น เชื่อถือได้ในความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ทางการศึกษาที่เหมาะสมในแต่ละระดับของการศึกษา

(5) ทำให้ชุมชนหรือสาธารณชนรับรู้รับทราบ ก่อให้เกิดความไว้วางใจต่อการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้นๆและมีความสบายใจ เมื่อส่งบุตรหลานเข้ามารับการศึกษาในสถานศึกษาที่ผ่านการรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาแล้ว

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้สถานศึกษามีแนวปฏิบัติงานและเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน ทำให้สถานศึกษามีระบบการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ตลอดจนทำให้ชุมชนหรือสาธารณชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาอย่างโปร่งใส เป็นที่น่าเชื่อถือ และมีความสบายใจ เมื่อส่งบุตรหลานเข้ามารับการศึกษาในสถานศึกษาที่ผ่านการรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา

4) กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา ต้องมีกระบวนการดำเนินการที่เป็นระบบและ

มีมาตรฐาน เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กรมวิชาการ (2542 : 3-4) กล่าวว่า กระบวนการสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา มีดังนี้

(1) การควบคุมคุณภาพการศึกษาเป็นการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเข้าสู่มาตรฐานที่กำหนดไว้ประกอบด้วย

(1.1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาโดยกระทรวงศึกษาธิการกำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับชาติเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษากำหนดมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติและจัดทำข้อมูลพื้นฐานการศึกษาไว้เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

(1.2) การพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานโดยกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่การศึกษาและ/หรือต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดทำแผนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพเข้าสู่มาตรฐานที่กำหนดไว้ในด้านการพัฒนาหลักสูตรคือการพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากร ธรรมเนียมสถานศึกษาการเรียนการสอนการแนะแนวการจัดการเรียนการสอนและการวัดประเมินผล เป็นต้นทั้งนี้โดยเน้นระบบและกลไกการปฏิบัติงานตามแผนติดตามกำกับกับการดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

(2) การตรวจสอบทบทวนและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเป็นการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาหรือต้นสังกัดและกระทรวงศึกษาธิการเพื่อยืนยันช่วยเหลือสนับสนุนเฝ้าระวังปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดมุ่งไปสู่มาตรฐานที่ต้องการดังนี้

(2.1) การตรวจสอบและทบทวนการดำเนินงานทั้งระบบด้วยตนเองของสถานศึกษาเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและรายงานผลต่อผู้ปกครองชุมชนสังคมและผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษา

(2.2) การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยเขตพื้นที่การศึกษาและ/หรือต้นสังกัดเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและ/หรือใช้มาตรการในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้การตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมของประเทศโดยกระทรวงศึกษาธิการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและ/หรือใช้มาตรการในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษา

(3) การประเมินและรับรองคุณภาพการศึกษาเป็นการดำเนินงานประกันคุณภาพภายนอกโดยสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อประเมินและรับรองว่าสถานศึกษาจัดการศึกษาได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้

หมศวกดี อินทร์รักษ์ (2545 : 121-122) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การดำเนินการ 3 องค์ประกอบได้แก่ การควบคุมคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบคุณภาพและการประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) การควบคุมคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการเพื่อนำไปสู่ระบบคุณภาพดังนี้

(1.1) การกำหนดมาตรฐานด้านผลผลิตปัจจัยและกระบวนการ

(1.2) การพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานได้แก่การดำเนินการจัดปัจจัยต่างๆ มีมาตรฐาน เช่น พัฒนาอาจารย์ผู้สอนพัฒนาผู้บริหารปัจจัยส่งเสริมหรือสนับสนุนอื่นๆรวมทั้งการจัดการองค์การหรือคณะกรรมการบริหารฝ่ายต่างๆของสถานศึกษาการปรับกลยุทธ์และกระบวนการทัศนในการปฏิบัติงานเป็นต้น

(2) การตรวจสอบคุณภาพเป็นกระบวนการเพื่อรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์สภาพจุดเด่นจุดด้อยและนำไปปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาต่อไป ซึ่งประกอบด้วย

(2.1) การประเมินความก้าวหน้าของสถานศึกษาและจัดทำรายงานต่อประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการโดยคณะกรรมการในสถานศึกษาจัดให้มีการตรวจสอบภายใน(Internal Audit)

(2.2) การประเมินความก้าวหน้าจากองค์กรภายนอก (External Audit) เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ

(3) การประเมินคุณภาพเป็นกระบวนการติดตามหรือตรวจสอบคุณภาพว่าถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใดซึ่งประกอบด้วย

(3.1) การทบทวนคุณภาพของสถานศึกษาเพื่อตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานที่กำลังดำเนินการอยู่นั้นมีมาตรฐานแล้วยังมีเรื่องใดที่ควรปรับปรุงให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐาน

(3.2) การประเมินเพื่อขอรับรองมาตรฐาน (Accreditation) เป็นการขอรับรองจากองค์กรภายนอกโดยอาศัยเกณฑ์มาตรฐานในระดับสากล

สมศักดิ์ สันธุระเวช (2543 : 35-36) ได้เสนอกรอบการประกันคุณภาพของสถานศึกษาไว้เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

(1) การควบคุมคุณภาพการศึกษา มีดังนี้

(1.1) การกำหนดมาตรฐานได้แก่ จัดทำมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับท้องถิ่นและมาตรฐานกลางโดยคณะกรรมการโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารครูผู้ปกครองจัดทำข้อมูลพื้นฐานด้านปัจจัยด้านกระบวนการและด้านผลผลิต

(1.2) การพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานการศึกษาได้แก่พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พัฒนากระตุ้นจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นสร้างจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติงานให้เห็นว่าการปรับปรุงคุณภาพจะต้องปรับปรุงอยู่เสมอและเป็นหน้าที่ของทุกคนเข้าเป็นสมาชิกของชมรมหรือสมาคมทางวิชาการ จัดทำธรรมนูญสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและสื่อการเรียนการสอนบริหารคุณภาพโดยมุ่งเน้นผลผลิตตอบสนองความต้องการของผู้เรียนโดยอาศัยกระบวนการดังนี้

(1.2.1) ระบบควบคุมคุณภาพมีการวางแผนการปฏิบัติการตรวจสอบและการปรับปรุง (PDCA)

(1.2.2) มีการทำงานเป็นมาตรฐานโดยการควบคุมกระบวนการตามเอกสารคู่มือที่จัดทำขึ้นได้แก่คู่มือนโยบายคู่มือขั้นตอนหรือแนวปฏิบัติคู่มือการทำงานหรือแผนการสอน

(1.2.3) ต้องให้ทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วม

(1.2.4) มีการทำงานเป็นทีมหรือเป็นคณะทุกระดับซึ่งส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจและเจตคติที่ดีพัฒนาระบบสารสนเทศของสถานศึกษาระดมความร่วมมือจากชุมชนและเอกชน

ดังนั้น การควบคุมคุณภาพหมายถึงการกำหนดมาตรฐานการศึกษาโดยการจัดทำข้อมูลพื้นฐานด้านปัจจัยด้านกระบวนการด้านผลผลิตโดยผู้บริหารและคณะกรรมการประกันคุณภาพของโรงเรียนและพัฒนาให้เข้าสู่มาตรฐานที่วางไว้เพื่อกำกับดำเนินงานของโรงเรียนให้ได้ผลตามเกณฑ์มาตรฐาน

(5) การตรวจสอบคุณภาพหรือการทบทวนคุณภาพภายใน มีการดำเนินการดังนี้

(5.1) สถานศึกษาทบทวนคุณภาพภายในทุกปี

(5.2) นำผลการทบทวนคุณภาพมาดำเนินการปรับปรุงให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด

ดังนั้น การตรวจสอบคุณภาพหมายถึงการทบทวนคุณภาพและวิเคราะห์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจุดเด่นจุดด้อยสำหรับนำไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้านการประกันคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด

(6) การประเมินคุณภาพสถานศึกษากำหนดให้มีการประเมินความก้าวหน้า มีการประเมินโครงการแผนงานแล้วนำผลมาพัฒนาจัดให้มีการประเมินคุณภาพจากภายนอกเพื่อรับรองมาตรฐานต่อไป

ดังนั้น การประเมินคุณภาพหมายถึงกระบวนการติดตามและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของโรงเรียนว่าถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใดมีเรื่องใดที่ควรปรับปรุงให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานรวมถึงการประเมินเพื่อขอรับรองมาตรฐานจากองค์กรภายนอกโดยอาศัยเกณฑ์มาตรฐานในระดับสากล

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา มีขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย การควบคุมคุณภาพเป็นการกำหนดมาตรฐานด้านผลผลิตปัจจัยและกระบวนการ เพื่อพัฒนาสู่มาตรฐานการศึกษา การตรวจสอบคุณภาพ เป็นการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดและการประเมินคุณภาพเป็นการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาว่าถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด โดยสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และองค์กรการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก

5) บทบาทของผู้บริหารกับแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นผู้นำในการให้ความรู้และบริหารจัดการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กรมวิชาการ (2542 : 17) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญที่จะช่วยทำให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพโดยสถานศึกษาต้องกำหนดมาตรฐานการศึกษาเป็นเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติแล้วดำเนินการจัดการศึกษาให้สามารถสร้างความมั่นใจว่าผู้เรียนจะมีคุณลักษณะตามมาตรฐานที่กำหนดไว้โดยมีแนวดำเนินงานที่สำคัญดังนี้

(1) การจัดทำธรรมนูญสถานศึกษาเป็นข้อตกลงที่กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชนเพื่อใช้เป็นแผนแม่บทในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาในช่วงเวลาที่กำหนดโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นพื้นฐานในการพัฒนา

(2) การบริหารจัดการคุณภาพเป็นการนำทรัพยากรและวิธีการต่าง ๆ มาดำเนินการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องมีระบบคุณภาพมีมาตรฐานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ในธรรมเนียมสถานศึกษาโดยเน้นด้านการเรียนการสอนการวัดผลประเมินตามสภาพจริงและด้านการบริการและการจัดการ

(3) การตรวจสอบทบทวนและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานการประเมินสภาพและผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแผนพัฒนาคุณภาพที่กำหนดในธรรมเนียมสถานศึกษาทุกปีเพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(4) การรายงานคุณภาพการศึกษาเป็นการสื่อสารให้ผู้เรียนผู้ปกครองชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบถึงความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ในธรรมเนียมสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 28-121) ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่การดำเนินงานของสถานศึกษาในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาดังนี้

(1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน

(2) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็วปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

(3) จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพ(แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์)

(4) ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม สถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วมและวงจรพัฒนาคุณภาพของเดมมิง(Deming cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA

(5) ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยดำเนินการอย่างจริงจัง ต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

(6) ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

(7) จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี(SAR)และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าบทบาทของ ผู้บริหารกับแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารจะต้องวางแผนการพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจัดระบบการพัฒนาระบบ

การประกันคุณภาพการศึกษาภายในดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาตามวงจรพัฒนาคุณภาพของ เดมมิง (Deming cycle) จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปีประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

2.5.8 ด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้

การพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผลตรงตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษา

1) ความหมายของสื่อการสอนหรือสื่อการเรียนรู้

การจัดการเรียนการสอน องค์ประกอบที่สำคัญมี 3 ประการคือ ผู้เรียน ผู้สอน และสื่อการสอน มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของสื่อการเรียนการสอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

จรรยา เนิยณเฉลย (2546 : 14) กล่าวว่า สื่อการสอน หมายถึง การนำสื่อมาใช้ในการเรียนการสอนโดยตรงซึ่งหมายถึงการนำวัสดุเครื่องมือและวิธีการมาเป็นสะพานเชื่อมโยงความรู้เนื้อหาไปยังผู้เรียนได้เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่ถ่ายทอดซึ่งกันและกันได้ผลตามจุดมุ่งหมาย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 207) กล่าวว่า สื่อการเรียนรู้ หมายถึง สิ่งที่นำความรู้ไปสู่ผู้เรียนอยู่ในรูปของสิ่งพิมพ์หรือไม่ใช่สิ่งพิมพ์ได้สื่อการสอนที่ใช้สิ่งพิมพ์คือสื่อประเภทโสตทัศนูปกรณ์ (Audio Visual Aids) หมายรวมถึงวัสดุเครื่องมืออุปกรณ์และวิธีการทางโสตทัศนศึกษา

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สื่อการสอน หมายถึง สิ่งที่นำความรู้ไปสู่ผู้เรียน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของสิ่งพิมพ์ วัสดุเครื่องมืออุปกรณ์รวมทั้งวิธีการ ที่ช่วยให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจนทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว ง่าย และชัดเจนในเนื้อหาวิชามากขึ้น และยังส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน จนส่งผลดีต่อความรู้ความเข้าใจของผู้เรียน ทำให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย

2) ความหมายของแหล่งเรียนรู้

การจัดการเรียนการสอน สิ่งที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างหลากหลายด้วยตนเอง ก็คือ แหล่งเรียนรู้ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของแหล่งเรียนรู้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

เนาวรัตน์ ลิขิตวัฒนเสรษฐ (2544 : 28) กล่าวว่า แหล่งเรียนรู้ คือ ถิ่นที่อยู่บริเวณบ่อเกิดแห่งที่ หรือศูนย์รวมความรู้ที่ให้ผู้เข้าไปศึกษาหาความรู้ความเข้าใจและความชำนาญ

ถวัลย์ มาศจรัส (2553 : 85) กล่าวว่า แหล่งเรียนรู้ หมายถึง แหล่งข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศและประสบการณ์ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัย อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความสนใจใฝ่เรียนรู้และเป็นผู้ที่มีความรู้ตลอดชีวิต โดยมีหลักการดำเนินงานที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและแนวคิดที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แหล่งเรียนรู้ คือ แหล่งที่เป็นศูนย์รวมของข้อมูล ข่าวสาร ประสบการณ์สภาพแวดล้อมที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัย อย่างกว้างขวางและ ต่อเนื่องตลอดชีวิต

3) บทบาทของผู้บริหารกับแนวทางการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และแหล่งเรียนรู้

ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่สามารถส่งเสริมให้มีการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับแนวทางการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 208) กล่าวว่า ฝ่ายบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

- (1) เข้าใจงานสื่อการสอน ตระหนักในคุณค่าและความสำคัญ โดยการให้การสนับสนุนและส่งเสริมการใช้สื่อการสอน
- (2) มีนโยบายและวางแผนการจัดโครงการงานสื่อการสอน
- (3) มีความรู้ ความสามารถ ช่วยจัดและช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดบริการสื่อการสอน
- (4) จัดให้มีอาคารสถานที่ งบประมาณ บุคลากรแก่งานสื่อการสอน

เนาวรัตน์ ลิขิตวัฒนเสรษฐ์ (2544 : 29) ได้กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารกับแหล่งเรียนรู้ไว้ดังนี้

(1) กำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการจัดหาจัดสร้างหรือพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา

(2) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และประสบการณ์การจัดและ การใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา

(3) สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการนำเสนอผลงาน/นวัตกรรมที่เกิดจากการใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา

(4) กำกับติดตามดูแลและประเมินผลระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 28-121) ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ การดำเนินงานของสถานศึกษาในการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การคัดเลือก หนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษาการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ดังนี้

การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

(1) จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและ พัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

(2) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการชมรมวิชาการเพื่อเป็น แหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

(3) พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนา สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้อรรถประโยชน์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆเกิดขึ้น โดยเฉพาะหา แหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

(4) พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และชุมชน

(5) นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

(1) ศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเป็นหนังสือแบบเรียน เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

(2) จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

(3) ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

(1) จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
(2) ให้อุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

(3) จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุด หอสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑสถาน ห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิทยบริการ(Resource Center) สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนหนังสือ สวนธรรมชาติ เป็นต้น

(4) จัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษาของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง/แผนที่และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

(5) ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับติดตาม ประเมิน และปรับปรุงต่อเนื่อง

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารกับแนวทางการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบาย ส่งเสริมสนับสนุนการจัดหาจัดสร้างหรือพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และประสบการณ์การจัดและการใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการจัดแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งจัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษาของตนเอง กำกับติดตามดูแลและประเมินผลการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2.5.9 ด้านการวางแผน ระเบียบและแนวปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการ

การดำเนินงานวิชาการ ผู้บริหารและคณะครูจำเป็นต้องมีการประชุมวางแผน ศึกษาระเบียบและแนวปฏิบัติการดำเนินงานให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้การดำเนินงานวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

1) ความหมายของการวางแผน

การดำเนินงานแต่ละครั้ง ผู้ดำเนินการจะต้องมีการวางแผนให้รอบคอบและครบถ้วนสมบูรณ์ เพราะการวางแผนเป็นการวางแผนทางการปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการวางแผน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 95) กล่าวว่า การวางแผนเป็นเครื่องชี้แนวทางการปฏิบัติงาน การวางแผนเป็นกระบวนการที่สถานศึกษากำหนดขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคตตามความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติก่อนหลัง

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 66) กล่าวว่า การวางแผน คือ กระบวนการซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการกำหนดสิ่งที่พึงปฏิบัติในอนาคต ซึ่งถือว่าการวางแผนเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญยิ่งของการบริหารที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักศึกษาดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การวางแผนหมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่งที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคตตามความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติก่อนหลังเพื่อให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2) ความสำคัญของการวางแผนงานวิชาการ

การวางแผนงานวิชาการเป็นกระบวนการสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่จะต้องให้ความสำคัญ เพราะจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและช่วยป้องกันปัญหาอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นได้ด้วย มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนงานวิชาการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 95-97) กล่าวว่า สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการวางแผนงานวิชาการ เนื่องจากองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ องค์ประกอบภายนอกสถานศึกษา และองค์ประกอบภายในสถานศึกษา

(1) การวางแผนงานวิชาการและองค์ประกอบภายนอกสถานศึกษา องค์ประกอบภายนอกสถานศึกษาที่มีผลกระทบต่องานวิชาการ ดังนี้

(1.1) การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้เกิดนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆขึ้น งานวิชาการของสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านหลักสูตรและการสอนเนื้อหาวิชาใหม่ๆ การนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน เครื่องมือและอุปกรณ์การสอน เป็นต้น

(1.2) การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ความเป็นตัวเมืองเพิ่มขึ้น สภาพแวดล้อมก่อให้เกิดปัญหาขึ้น หลักสูตรและการสอนจำเป็นต้องเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรักษา สภาพแวดล้อม การป้องกันไม่ให้เกิดมลภาวะเป็นพิษ ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

(1.3) การเปลี่ยนแปลงทางด้านการใช้พลังงาน พลังงานในโลกลดน้อยลง แต่ประชากรโลกใช้พลังงานเพิ่มขึ้นมีผลต่อการดำเนินชีวิตพลังงานหลักที่ใช้ คือ น้ำมัน ประเทศไทยไม่ใช่แหล่งผลิตน้ำมัน เราต้องซื้อและใช้พลังงานจากประเทศอื่นในปริมาณมาก ทำให้เกิดการเสียดุลการค้า มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย ปัญหาเหล่านี้ทำให้สถานศึกษาต้องมีการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รู้จักการใช้พลังงานที่ถูกต้อง การประหยัดพลังงาน การหาทางใช้พลังงานทดแทนน้ำมัน

(1.4) การเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรสู่สังคมอุตสาหกรรมและการก้าวไปสู่สังคมข่าวสาร ทำให้การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตจำเป็นต้องรู้จักการปรับตัว ให้เข้ากับสภาพสังคม และการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพิ่มขึ้น รวมทั้งวิธีการในการดำเนินชีวิตจากสังคมชนบท สู่สังคมเมือง เป็นความจำเป็นของสถานศึกษาที่จะต้องมีการวางแผนเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและดำเนินชีวิตได้ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง

(2) การวางแผนงานวิชาการภายในสถานศึกษา สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อการบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษา คือ

(2.1) ความจำเป็นต้องกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อเป็นทิศทางในการทำงาน ผู้ปกครองนักเรียนนักศึกษาได้ทราบถึงจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา เพื่อเป็นการตัดสินใจในการเลือกศึกษาในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารและครูต้องมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน เพื่อจะได้ทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ การวางแผนงานวิชาการจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายในการทำงาน

(2.2) ความต้องการประเมินผลงาน ในการทำงานนั้น บุคคลต้องทราบผลสำเร็จของงาน การวางแผนจะเป็นตัวกำหนดทั้งเป้าหมายระยะสั้น และระยะยาว จึงจำเป็นต้องมีวิธีการในการวัดและประเมินการปฏิบัติงานของนักเรียนนักศึกษา ครูอาจารย์และผู้บริหาร

(2.3) ความต้องการความร่วมมือในการทำงาน สถานศึกษาจะดำเนินการไปได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย การวางแผนจะช่วยรวมกลุ่มพลังภายในสถานศึกษาเพื่อการทำงานร่วมกัน โดยช่วยกันคิดช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 66-68) กล่าวว่า การวางแผนเป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหาร เป็นหน้าที่ประการแรกของการบริหาร เพื่อจะได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องกันไป พร้อมทั้งมีการป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นได้ด้วย ดังนั้นการวางแผนจึงมีความสำคัญและประโยชน์ต่อการดำเนินงานทั้งในระดับบุคคลและหน่วยงาน ดังนี้

1) การวางแผนช่วยให้การบริหารเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เนื่องด้วยการวางแผนเป็นกระบวนการเริ่มต้นหรือเป็นหน้าที่ประการแรกของการบริหาร หากงานที่จะต้องดำเนินการได้จัดให้มีการวางแผน จะทำให้งานนั้นได้ปฏิบัติเป็นขั้นตอน มีการเตรียมการตามลำดับก่อนหลัง ทำให้การปฏิบัติไม่เกิดความสับสน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ ปัญหาก็ไม่เกิดขึ้น สำหรับส่วนของการมีประสิทธิภาพ คือวิธีการทำงานที่คุ้มค่ากับการลงทุนในการดำเนินงานนั้นๆ ความคุ้มค่าในที่นี้หมายความว่า ความคุ้มค่าในเรื่องทรัพยากรที่นำมาใช้ในการทำงาน ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ของงาน และหมายความรวมถึงความพึงพอใจของบุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงานนั้น

2) การวางแผนช่วยให้การดำเนินงานบรรลุความต้องการ เนื่องด้วยความต้องการในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยวัตถุประสงค์เป้าหมายซึ่งเป็นหัวใจสำคัญ เพราะการวางแผนเป็นการพยายามค้นหาวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุดและที่เห็นว่าดีที่สุดในเรื่องของเวลา รวมทั้งศักยภาพของหน่วยงานนั้นด้วย ทั้งนี้เนื่องจากวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นความหวังที่จะให้เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในแต่ละครั้ง ดังนั้นการวางแผนจึงสามารถทำให้ความคาดหวังกลายเป็นความจริงขึ้นมาได้

3) การวางแผนช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บริหารลงได้ เนื่องจากการวางแผนเป็นการเตรียมการก่อนลงมือดำเนินงาน ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) ของตนเองมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบและให้อำนาจแก่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้นำไปปฏิบัติจัดทำตามความเหมาะสม

4) การวางแผนช่วยในการควบคุมงานและผลงาน เมื่อบุคลากรในหน่วยงานได้ปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารได้มอบหมายไป เมื่อปฏิบัติแล้วได้ผลงานตามที่กำหนดหรือไม่ หรืออาจกล่าวว่า ผลงานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนหรือไม่ ดังนั้นการวางแผนจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการควบคุมงานและผลงาน การวางแผนช่วยลดปัญหาต่างๆมากมายหลายประการ เช่น บุคลากรมาไม่พร้อม งบประมาณมีไม่เพียงพอ หรือปัญหาจากธรรมชาติ เช่น ฝนตก น้ำท่วม เป็นต้น ดังนั้น

การวางแผนจึงเป็นการแจ้งล่วงหน้าให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ ได้วางแผนจัดการกับเรื่องส่วนตัว เพื่อความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในวันนั้น ส่วนเรื่องของงบประมาณด้านการเงิน ควรมีการคาดการณ์ว่าจะต้องใช้จ่ายในเรื่องใดบ้าง จะต้องเตรียมงบประมาณไว้ให้พร้อมและเพียงพอ เพราะถือว่าเงินเป็นสภาพคล่องของการดำเนินงาน แต่ก็ต้องใช้จ่ายอย่างประหยัดและเหมาะสม สำหรับในส่วนของปัญหาจากธรรมชาติต่างๆ ก็จะต้องมีการวางแผนเตรียมการในการแก้ปัญหา

จึงเห็นได้ว่า การวางแผนมีความสำคัญและมีประโยชน์ในการดำเนินงาน ทั้งยังเป็นเครื่องแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารอีกด้วย ก่อให้เกิดความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานเมื่อได้เวลาในการปฏิบัติงานจริง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรก็จะส่งผลต่อความสำเร็จทั้งงานและคน

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของการวางแผนงานวิชาการ มีองค์ประกอบ 2 ประการคือการวางแผนงานวิชาการภายนอกสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการของสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม การใช้พลังงานและสังคมจึงต้องมีการเปลี่ยนหลักสูตรให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง สำหรับการวางแผนงานวิชาการภายในสถานศึกษา เนื่องจากความจำเป็นต้องกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อเป็นทิศทางในการทำงาน รวมทั้งความต้องการความร่วมมือในการทำงานจากบุคคลหลายฝ่าย จึงต้องมีการวางแผนงานวิชาการ นอกจากนี้การวางแผนช่วยให้การบริหารเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุความต้องการ ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บริหาร และช่วยในการควบคุมงานและผลงาน

3) กระบวนการวางแผนงานวิชาการ

กระบวนการวางแผนงานวิชาการเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอน ผู้บริหารและคณะครูต้องร่วมมือกันกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีระบบ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการวางแผนงานวิชาการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

อำภา บุญช่วย (2537 : ไม่ปรากฏเลขหน้า ; อ้างถึงใน สันติ บุญภิรมย์, 2552: 70-75) กล่าวว่า การวางแผนงานวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งกำหนดเป็น 3 ขั้นตอน คือ

(1) การกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางของการบริหารงานวิชาการ

การกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางของการบริหารงานวิชาการ เป็น

ขั้นตอนแรกที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำ เพื่อจะได้เห็นแนวทางของสถานศึกษา สำหรับขั้นตอนนี้อาจกำหนดออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

(1.1) กำหนดคุณลักษณะของโรงเรียน หมายความว่า โรงเรียนนี้มีลักษณะความเป็นอยู่และมีการดำเนินงานอย่างไร ในรูปแบบใด โดยทั่วไปการกำหนดคุณลักษณะของโรงเรียนจะปรากฏออกมาในรูปของปรัชญา คติพจน์ คำขวัญ หรือวิสัยทัศน์ (Vision) ของสถานศึกษานั้นๆ ซึ่งลักษณะของข้อความต้องบ่งชี้ให้เห็นว่ามีงานด้านวิชาการเป็นหลัก ซึ่งอยู่ในขอบเขตของจุดมุ่งหมายของการศึกษาบนพื้นฐานหลัก 3 ประการ คือ

(1.1.1) ส่งเสริม พัฒนาการเรียนการสอน เป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้น มีจุดมุ่งหมายในการให้การศึกษาโดยใช้วิธีการเรียนการสอนเป็นหลัก

(1.1.2) มีส่วนในการควบคุมมาตรฐานเกี่ยวกับการเรียนการสอน และคุณภาพของการศึกษา ได้แก่ การเรียนการสอนที่สถานศึกษานั้นๆ จัดให้ผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องคำนึงถึงความเป็นมาตรฐานควบคุมไปด้วย ในส่วนนี้อาจกล่าวโดยสรุปว่า มาตรฐานเกี่ยวกับการเรียนการสอนอยู่ที่ผู้บริหารและครู ศึกษานิเทศก์ ส่วนคุณภาพการศึกษาอยู่ที่ผู้เรียน

(1.1.3) ช่วยแก้ปัญหา ซึ่งมีอยู่สองนัยด้วยกันคือ นัยแรก เป็นการช่วยในเชิงการบริหารจัดการ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล การบริหารทั่วไป เป็นต้น ส่วนนัยหลัง ช่วยเหลือเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งเป็นงานด้านวิชาการโดยตรง เมื่อมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาแล้ว ก็มาดำเนินการปรับปรุงเกี่ยวกับการเรียนการสอนให้บรรลุไปตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้

(1.2) กำหนดทิศทางของการดำเนินงาน คือ การนำงานวิชาการเข้าสู่กระบวนการบริหาร ซึ่งการบริหารงานวิชาการมีทิศทางในการดำเนินงานตามลำดับ ได้แก่ การสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล เทียบโอนผลการเรียน และอื่นๆ ซึ่งแนวทางที่จะต้องนำมาประกอบการกำหนดทิศทางของการดำเนินงาน คือ

(1.2.1) งานในหน้าที่ คือ ภารกิจของสถานศึกษาที่ต้องปฏิบัติ ตามบทบาทหน้าที่งานด้านการเรียนการสอน ซึ่งเป็นงานหลักและสำคัญที่สุด ในขณะเดียวกันก็ หมายความว่ารวมถึงแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่มาส่งเสริมสนับสนุนงานหลักให้โดดเด่น บรรลุความสำเร็จตามคุณลักษณะของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้เป็นงานที่ปฏิบัติอยู่เดิมตามปกติ และงานใหม่ที่ทางผู้บริหารและครูคณาจารย์ได้คิดค้นมาใหม่ที่เรียกว่า งานใหม่

(1.2.2) วิธีการทำงาน หมายความว่า ผู้บริหาร ครู คณาจารย์ ในสถานศึกษาต้องพยายามค้นหาวิธีการปรับปรุงการทำงานให้ใหม่อยู่เสมอ โดยใช้พื้นฐานของงาน ที่ได้ปฏิบัติมาแล้วในปีที่ผ่านมา ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความร่วมมือของบุคลากรทุกคน ทุกฝ่าย และ อาจจะใช้บุคลากรภายนอกเข้าร่วมด้วยก็ได้ วิธีการทำงานดังกล่าวอาศัยการประหยัด จึงทำให้เกิด ประโยชน์สูงสุดทั้งในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบ

(1.2.3) การเงิน หมายความว่า เงินที่สถานศึกษานำมาใช้จ่าย ในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ ทั้งนี้การเงินหมายความรวมถึงเงินงบประมาณแผ่นดินที่ สถานศึกษาได้รับจัดสรร ให้นำมาใช้จ่ายตามรายการของการจ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินและเงิน นอกงบประมาณ ซึ่งอาจจะเป็นรายได้ของสถานศึกษาเอง

(1.2.4) บุคคล หมายความว่า บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน เป็นการมอบหมายงานหรือมอบหมายหน้าที่การทำงานให้ เพื่อปฏิบัติในโอกาสต่อไป

(1.3) กำหนดวิธีการดำเนินงาน คือ การจัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ จัดให้มีการวัดผลและประเมินผลการดำเนินงานด้าน วิชาการ ซึ่งเป็นการเสร็จสิ้นกระบวนการของงานวิชาการ

(2) การจัดสายงานบริหารวิชาการ

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา จะดำเนินการไปด้วยความ เรียบร้อยได้นั้น ต้องมีการจัดสายงานบริหารวิชาการ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการควบคุม ดูแล บังคับบัญชาทางด้านวิชาการ ซึ่งการจัดสายงานด้านนี้เป็นที่นิยมโดยทั่วไปมีอยู่จำนวน 2 แบบ คือ

(2.1) การจัดแบบแนวตั้ง (Vertical Line) เป็นรูปแบบของการจัดสาย งานบริหารวิชาการ โดยเริ่มต้นที่ชั้นต่ำสุดไปถึงชั้นสูงสุดของสถานศึกษานั้นๆ จำแนกตามกลุ่ม สารการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น การจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดให้มีกลุ่มสาระ การเรียนรู้ต่างๆ เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จัดการบริหารตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 หรือตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 หรืออาจจะจัดในลักษณะของการแยกย่อยลงไปให้เป็นชั้นปี หรือช่วงชั้นก็ได้ ตามความคล่องตัวของการบริหารงาน

(2.2) การจัดแบบแนวนอน (Horizontal Line) เป็นรูปแบบของการจัดสาย งานบริหารวิชาการโดยยึดเกณฑ์ของระดับชั้นเรียน คือ หนึ่งระดับชั้นเรียนมีผู้สอนเพียงคนเดียว หรือเรียกว่าการสอนประจำชั้น ซึ่งจะมีอยู่ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา

อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาอาจจัดสายงานบริหารวิชาการอีกรูปแบบหนึ่ง นั่นก็คือ การประยุกต์การจัดแบบแนวนอน โดยให้ผู้สอนตามผู้เรียนขึ้นไปในระดับชั้นที่สูงขึ้นใน แต่ละปีการศึกษา

(3) การวางแผนปรับปรุงงานวิชาการ

เนื่องด้วยงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นพลวัต (Dynamic) ซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ฉะนั้นงานวิชาการต้องมีการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา การวางแผนปรับปรุง งานวิชาการเป็นภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องแสดงออกมาให้คณะผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้เห็นความสามารถในด้านวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา พร้อมทั้งให้คณะผู้สอนมีความเชื่อมั่นและเป็นที่พึ่งในทางวิชาการได้อีกด้วย ซึ่งการวางแผนปรับปรุงงานวิชาการมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

(3.1) ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การประเมินผลงานของผู้สอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ทบทวนนโยบายของสถานศึกษา ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์จุดมุ่งหมาย นโยบายของหน่วยงานระดับสูงว่ามีทิศทางเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในช่วงนี้ ช่วงนั้นอย่างไร เพื่อจะได้ดำเนินการด้านวิชาการให้สอดคล้องกัน ซึ่งส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณและอื่นๆ

(3.2) กำหนดงานที่จะทำต่อไปคือ การกำหนดงานขึ้นมาใหม่ เพื่อส่งเสริมงานวิชาการให้โดดเด่นยิ่งขึ้น ซึ่งควรจะมาจากการระดมสมองของผู้สอนและบุคลากรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(3.2.1) งานปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน เช่น การจัดชั้นเรียน การนิเทศภายใน เป็นต้น

(3.2.2) งานส่งเสริมวิชาการ เช่น งานห้องสมุด งานแนะแนว การจัดนิทรรศการ การเชิญวิทยากรภายนอก เป็นต้น

(3.2.3) งานบริการเกี่ยวกับวัสดุครุภัณฑ์ เช่น จัดทำสื่อการสอน การจัดห้องปฏิบัติการกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ เป็นต้น

(3.2.4) งานวัดผลและประเมินผล เช่น จัดให้มีการปรับปรุงรูปแบบการวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ไม่มุ่งวัดเฉพาะความรู้อย่างเดียว ควรวัดพฤติกรรมอื่นๆ ควบคู่ไปด้วย พร้อมทั้งจัดทำข้อสอบมาตรฐานไว้ เพื่อช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

(3.2.5) งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ได้แก่ สถาบันการศึกษาอื่นๆและส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์กว้างขวางออกไป มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

(3.2.6) งานแผนงาน โครงการของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา อื่นๆในด้านวิชาการที่จัดขึ้นและประสบความสำเร็จ ควรนำมาใช้ปรับปรุงงานวิชาการของ สถานศึกษาของตนเอง

(3.3) แผนปฏิบัติงานประจำปี คือ การกำหนดแผนงาน โครงการที่จะต้อง ปฏิบัติงานในแต่ละปีการศึกษา แผนปฏิบัติงานประจำปีเป็นการรวบรวมแผนงาน โครงการทุกงาน ของสถานศึกษามาไว้ที่เดียวกัน

(3.4) ปฏิทินปฏิบัติงาน คือ ตารางที่บอกให้ทราบว่าแผนงาน โครงการ และกิจกรรมทางวิชาการด้านใด จะปฏิบัติในวันใด เดือนอะไร ในปีการศึกษานี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 98-100) กล่าวว่า การวางแผนเป็น กระบวนการอย่างมีขั้นตอนตามแนวคิดของ โจเซฟ แอล แมสซี และ จอห์น ดักลาส (Joseph L Massie and John Douglas. 1981) ได้กำหนดไว้ 5 ขั้นตอน คือ

(1) การกำหนดเป้าหมาย (Identify goal) ของการทำงานของสถานศึกษา ซึ่ง ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ เป็นผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายต่างๆ รวมทั้งการมี คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดเป้าหมายของการทำงาน เช่น การวางแผนการรับ สมัครนักเรียนนักศึกษา การปรับปรุงการเรียนการสอน การกำหนดเป้าหมาย หากสามารถรวม ความคิดเห็นจากฝ่ายต่างๆก็จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา

(2) การค้นหาโอกาสและการพิจารณาถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้น (Search for Opportunity and Considers Obstacles) เป็นการหาแนวทางที่จะช่วยให้แผนที่วางไว้สามารถนำไป ปฏิบัติได้ นั่นคือ การมีข้อมูล และข้อเท็จจริงต่างๆเช่น การวางแผนรับนักเรียนนักศึกษาข้อมูล จากปีก่อนๆจากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา จากสภาพของตลาดแรงงาน สภาพเศรษฐกิจจะคาดคะเน จำนวนนักเรียนนักศึกษาที่จะมาสมัครสอบได้ สามารถจัดเตรียมแนวดำเนินการสอบให้เป็นที่ เรียบร้อยได้และแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้

(3) การแปลโอกาสให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ (Translate Opportunities into Available Courses of Action) เป็นการนำเอาแผนที่มียู่ไปใช้อย่างมีเหตุผล เช่น งบประมาณที่ เพียงพอ การจัดบุคลากรที่เหมาะสม และต้องมีความสามารถในการพยากรณ์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดย อาศัยข้อมูลที่มีอยู่

(4) การเลือกแนวทางที่ดีที่สุดและการกำหนดจุดมุ่งหมาย (Select Best Course and Set Objectives) เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะของงาน แบ่งงานตามหน้าที่และ ความรับผิดชอบเพื่อให้รู้ว่าทำอะไร เช่น ครูแต่ละคนจะสอนวิชาอะไร มีจุดหมายเชิงพฤติกรรม อะไรบ้าง จะเลือกวิธีสอนและประเมินผลอย่างไร ทำให้การทำงานมีความสะดวกและคล่องตัวขึ้น

(5) การตรวจสอบแบบการทบทวน (Review and Revise) เป็นการทดสอบและประเมินผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผนในการประเมินผลสามารถตรวจสอบได้ 2 ลักษณะ คือ

(5.1) การประเมินผลระหว่างปฏิบัติงาน (Formative Evaluation) เพื่อจะไปปรับปรุงแผนงานที่กำลังดำเนินอยู่ได้ดีขึ้น

(5.2) การประเมินผลรวบยอด (Summative Evaluation) เป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นแผนหรือโครงการแล้วหากผลที่เกิดขึ้นจากแผนงานที่วางไว้ไม่เป็นที่น่าพอใจ ก็จะต้องมีการตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขโดยอาศัยข้อผิดพลาดที่เกิดจากกระบวนการเป็นแนวทาง

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการวางแผนงานวิชาการ มี 5 ขั้นตอนประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การค้นหาโอกาสและการพิจารณาถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้น การแปลโอกาสให้เป็นแนวทางใน การปฏิบัติการเลือกแนวทางที่ดีที่สุดและการกำหนดจุดมุ่งหมาย การตรวจสอบแบบการทบทวน อย่างไรก็ตาม โดยหลักแล้วเป็นการนำกระบวนการบริหารแบบวงจร PDCA มาใช้ในการดำเนินงานวางแผนงานวิชาการ

4) บทบาทของผู้บริหารกับการวางแผนงานวิชาการระเบียบและแนวปฏิบัติงานวิชาการ

ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการเป็นผู้นำวางแผนงานวิชาการระเบียบและแนวปฏิบัติงานวิชาการร่วมกับคณะครู เพื่อให้การดำเนินงานวิชาการเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้และบรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา มีนักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับการวางแผนงานวิชาการระเบียบและแนวปฏิบัติงานวิชาการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 98) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาท และหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนงานวิชาการเพราะงานวิชาการในสถานศึกษาถือเป็นงานหลัก ผู้บริหารควรมีหลักการวางแผนงานวิชาการดังนี้

(1) ผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบการวางแผนทุกระดับ ตั้งแต่งานวิชาการระดับสถานศึกษา งานวิชาการระดับคณะจนถึงการเรียนการสอนของครูอาจารย์ โดยการจัดให้มีการประชุม เพื่อปรึกษาหารือ หรือการรับฟังความคิดเห็นของครูอาจารย์ เพื่อจะได้จัดการวางแผนได้ถูกต้อง

(2) ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการวางแผนของสถานศึกษาโดยทั่วไป ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กำหนดแผนงานของสถานศึกษา แต่โดยแท้จริงแล้วผู้บริหารมิใช่เพียง

ผู้กำหนดแผน แต่ควรจะได้มีส่วนร่วมโดยการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้รับผิดชอบงานอื่นๆ และครูอาจารย์ในสถานศึกษาด้วย

(3) ผู้บริหารควรมีทักษะในการวางแผน เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถและทักษะในการวางแผนจนสามารถชี้นำครูอาจารย์ได้

(4) ผู้บริหารควรรู้จักการวางแผนในการบริหารงาน การวางแผนเป็นกระบวนการขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานต่างๆ จะสามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับที่การวางแผนงานวิชาการเป็นงานที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องตลอดไป ตั้งแต่การวางแผน การจัดโปรแกรมการศึกษา การรับสมัครผู้เรียน ตลอดจนจนถึงการจัดการสอนต่างๆ หากสามารถวางแผนการสอนได้ดี การบริหารงานในขั้นตอนอื่นจึงจะสามารถดำเนินการได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 28-121) ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่การดำเนินงานของสถานศึกษาในการวางแผนงานด้านวิชาการและการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ดังนี้

การวางแผนงานด้านวิชาการ

(1) การวางแผนงานด้านวิชาการ โดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแลนิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

(2) ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

(1) ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

(2) จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

(3) ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและแก้ไขปรับปรุง

(4) นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

(5) ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าบทบาทของผู้บริหารกับการวางแผนงานวิชาการระเบียบและแนวปฏิบัติงานวิชาการผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบการวางแผนงานวิชาการร่วมกับครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ มีทักษะการวางแผนชี้แนะและให้คำปรึกษาใน จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติงานวิชาการ

2.5.10 ด้านการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการกับชุมชน และหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา

งานวิชาการจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น นอกจากจะมีการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนที่เป็นงานหลักแล้ว ต้องมีการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาด้วย

1) ความหมายของการส่งเสริม

การดำเนินงานทุกอย่างจะต้องมีการส่งเสริมเพื่อให้บุคคลได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการส่งเสริม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 1112) ได้ให้ความหมายของคำว่า ส่งเสริม หมายถึง เกื้อหนุน ช่วยเหลือสนับสนุนให้ดีขึ้น เช่น ส่งเสริมการลงทุน ส่งเสริมการศึกษา

นพวรรณ พันธุเมธา (2544 : ไม่ปรากฏเลขหน้า ; อ้างถึงใน สันติ บุญภิรมย์, 2552 : 253) กล่าวว่า ส่งเสริม หมายถึง การช่วยเหลือในด้านต่างๆ เพื่อให้พัฒนาขึ้น เช่น รัฐบาลส่งเสริมการปลูกอ้อย

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 254) กล่าวว่า ส่งเสริม หมายถึง การให้กำลังใจ ลักษณะของการกระตุ้น เพื่อให้เกิดกำลังใจ และให้การสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาในงานหรือกิจกรรมนั้นๆ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ส่งเสริม หมายถึง การเกื้อหนุน สนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่างๆ เช่น กำลังใจ งบประมาณ สิ่งของ เป็นต้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในงานหรือกิจกรรมนั้นๆ อย่างมีคุณภาพ

2) บทบาทของผู้บริหารกับแนวทางส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการกับชุมชน และหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา

ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำกำหนดแนวทางส่งเสริมมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการกับชุมชน และหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา เพื่อให้บุคคลมีขวัญ กำลังใจในการทำงานและทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้งานวิชาการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีนักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับแนวทางส่งเสริมมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 19) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาไว้ว่า ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 28-121) ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่การดำเนินงานของสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการการประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ดังนี้

การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

(1) จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

(2) ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน

(3) ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ

(4) พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

(1) ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยาการภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

(2) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

(3) ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิทยาการในที่อื่นๆ

(4) จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น เป็นต้น

การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

(1) ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

(3) ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

(4) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

(5) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น

(6) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารกับแนวทางส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในสร้างความรู้ ความเข้าใจในการส่งเสริมสนับสนุนและให้ร่วมมือกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครอง องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษาในการระดมทรัพยากร และแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน ตลอดจนการบริการ ประชาสัมพันธ์และเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารวิชาการระหว่างกัน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการบริหารในกิจกรรมต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น ซึ่งส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อผู้เรียน เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องตระหนักและต้องใช้หลักการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สมศักดิ์ ค้านเดชา (2544 : 110-111) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารงานและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา พบว่า ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายวิชาการโดยรวมปรากฏว่าอยู่ในระดับมากหากพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านคุณิณยมี ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิคพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดยะลา ตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายวิชาการโดยรวมปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลางหากพิจารณารายด้านทั้ง 7 ด้านคือ งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอนงานด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนงานวัดผลและประเมินผลงานห้องสมุดงานนิเทศภายในและงานประชุมอบรมทางวิชาการพบว่างานการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากส่วนงานด้านอื่นๆ ที่เหลือทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลางปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวม มีปัญหาไม่แตกต่างกัน เช่น ปัญหาสถานศึกษาขาดแคลนบุคลากรและปัญหางบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอกับ

ความต้องการ ส่วนข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการของสถานศึกษาและควรสนับสนุนงบประมาณและสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างทั่วถึง

ธีระ รุญเจริญ (2545 : 118) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย พบว่า สถานศึกษามีศักยภาพในการรับการกระจายอำนาจการบริหารค่อนข้างมาก แต่ศักยภาพด้านการบริหารวิชาการอยู่ในระดับท้ายสุด ส่วนด้านการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับแรก และผลงานของสถานศึกษาจะเป็นอย่างไรจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ โดยสถานศึกษาที่มีคุณภาพดีมักจะเป็นสถานศึกษาที่ผู้บริหารสนใจงานวิชาการและอยู่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบที่สถานศึกษามาก

จิราพิชญ์ ขวัญพรหม (2546 : 75) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

วนิดา การขັນ (2547 : 65) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง

จินดา อูสมาน (2549 : 125) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

มนัสวี มณีสวัสดิ์ (2550 : 94) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนร่วมกับหน่วยงานอื่น มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

อวิรุทธิ์ ยาแข็ง (2550 : 92) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2

พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นราธิวาสเขต 2 โดยรวมมีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการทุกด้านอยู่ในระดับมากและ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการอยู่ใน ระดับมากได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ รองลงมา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาด้านการวัดและประเมินผล ส่วนด้านการนิเทศอยู่ในระดับ ปานกลาง

สุภาพร แดงกระจ่าง (2551 : 113) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ระดับประสิทธิภาพด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองจิก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สมเกียรติ เสาวคนธ์ (2551 : 108) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส พบว่า ระดับปัญหา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง ยกเว้นด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ อยู่ใน ระดับน้อย

อับดุลรอแม ต่อละ (2551 : 98) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาอำเภอกรงปินัง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาอำเภอกรงปินัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 ตามทัศนะของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยใน ด้านการนิเทศการศึกษา มีประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาดำกว่า ด้านอื่น

ปรีชัช โล่ห์ชัย (2552 : 81) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ระดับการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

อนันต์ หะยีสาและ (2553 : 89) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียน ในเขตพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจ สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ธีรพงษ์ สำเร (2554 : 112) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

อิชา ดิเส็ม (2554 : 90) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

ฮาดีเม๊ะ เสงี่ยม (2555 : 81) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ครูมีทัศนะต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศ สามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวม มีปัญหาไม่แตกต่างกัน เช่น ปัญหาสถานศึกษาขาดแคลนบุคลากรและปัญหางบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอกับความต้องการ ส่วนข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการของสถานศึกษาและควรสนับสนุนงบประมาณและสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างทั่วถึง

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Miller (1965 : 795 – A ; อ้างถึงใน เอนก นิมมานนิรชร, 2544 :) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับประสิทธิผลของผู้นำ โดยยึดหลักทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ ทฤษฎีประสิทธิผลของผู้นำของฟิเดลอร์ เป็นกรอบสำหรับการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมมุ่งมั่นแต่อยู่ในสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำ ระดับสูงและระดับต่ำมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้บริหารที่มีพฤติกรรมมุ่งมั่นแต่อยู่ในสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารที่มุ่งความสัมพันธ์อย่างในสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำระดับปานกลางมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้บริหารที่มีพฤติกรรมมุ่งมั่นแต่อยู่ในสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำระดับสูงและระดับต่ำ

แมคคาร์ธี (Mc Carthy , 1971 : 705 – A ; อ้างถึงใน วัชจรีา พุทฺธนอม, 2544 : 86) ได้วิจัยเรื่องบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ซึ่งศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชาและครู พบว่า กลุ่มครูมีทัศนคติแตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ เกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ การสังเกตการสอน การวัดและการประเมินผล การศึกษา การจัดตั้งคณะกรรมการการบริหารด้านวิชาการและความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ในเรื่องผู้บริหารโรงเรียนควรจะมีบทบาทที่มีความรับผิดชอบและบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

สมิท (Smith, 1974 : 1935 – A ; อ้างถึงใน วัชจรีา พุทฺธนอม, 2544 : 86) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ การประสานงานการอำนวยความสะดวก และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พบว่า ครูใหญ่บริหารงานด้านต่าง ๆ โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ การประสานงาน การวางแผน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก และการบริหารวิชาการ ตามลำดับ

แมททอกซ์ (Mattox, 1978 : 4909 – A ; อ้างถึงใน วัชจรีา พุทฺธนอม, 2544 : 87) ได้วิจัยเรื่องงานในหน้าที่ครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐอินเดียนา สหรัฐอเมริกาพบว่า ครูใหญ่ส่วนมากใช้เวลาในการประเมินผลการปรับปรุงการสอนน้อย มักจะมอบหมายความรับผิดชอบในการประเมินผลการปรับปรุงการสอนให้กับหัวหน้าหมวดวิชา ทำให้การปรับปรุงการสอนของครูยิ่งน้อย มักให้คำแนะนำมากกว่าการฝึกอบรมครู แต่ครูและนักเรียนไม่มีส่วนร่วมในการประเมินผล

เวลส์ (Well , 1978 : 2333 – A ; อ้างถึงใน วัชจรีา พุทฺธนอม, 2544 : 87) ได้ศึกษาเรื่องงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ในรัฐโคโลราโด

สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัย พบว่า ครูใหญ่เห็นว่างานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน ซึ่ง หมายถึง งานวิชาการนั้นครูใหญ่ควรใช้เวลาให้มาก

แอคที (Agthe, 1980 : 3076 – 3077 ; อ้างถึงใน วัชจรีา พุทฺธนอม, 2544 : 87) ทำการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทและหน้าที่ของครูใหญ่ และครูในงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า

(1) ครูใหญ่และครูยอมรับว่า งานปรับปรุงการเรียนการสอนต้องทำเป็นคณะโดยให้ทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน

(2) ครูใหญ่ทำหน้าที่บริหารงานอื่น ๆ มากเกินไป ควรให้ความสำคัญในการนิเทศการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

(3) ครูใหญ่และครูมีความคิดเห็นว่า โครงการสอนของอำเภอมีอิทธิพลต่อการใช้หลักสูตรในโรงเรียน

(4) นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูใหญ่จากผู้สั่งการมาเป็นผู้ประสานงาน และมีการทำงานเป็นคณะมากยิ่งขึ้น

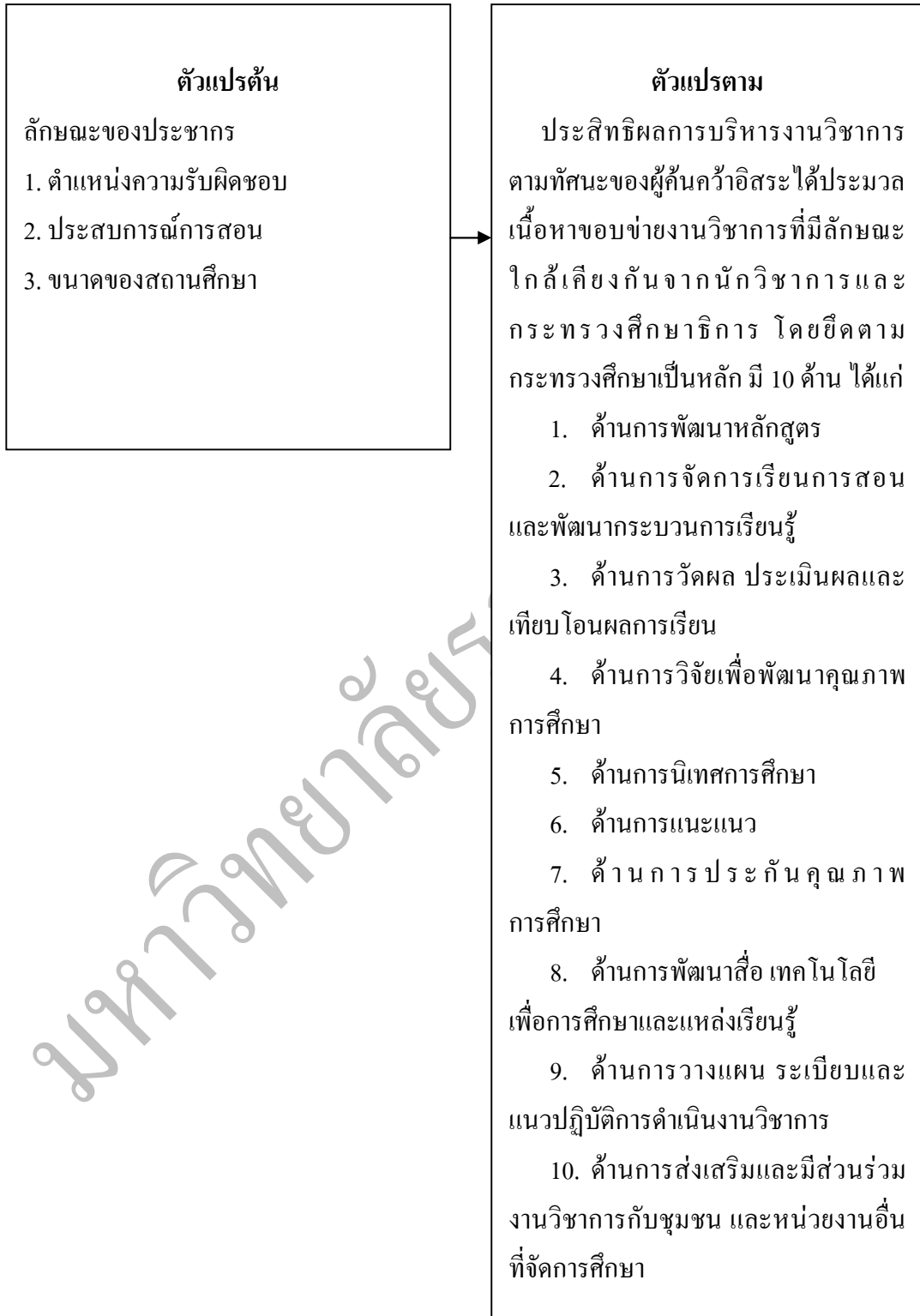
สปาร์ค (Spark, 1984 : 1010 – A ; อ้างถึงในวัชจรีา พุทฺธนอม, 2544 : 87-88) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานจริงของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียนในโรงเรียนระดับอำเภอของรัฐแคลิฟอร์เนีย โดยมุ่งศึกษาจากโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำสุด ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับนักเรียน คือ ใช้ผลการสอบหรือหลักฐานคะแนนของโรงเรียนในระดับอำเภอในปี ค.ศ.1981 ใช้วิธีสำรวจข้อมูลโดยทางไปรษณีย์ ให้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนโยบายและคุณภาพในการบริหารงาน และศึกษาความเที่ยงของบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดการเรียนการสอน ระหว่างผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนที่สูงและต่ำผลการศึกษาพบว่าในหลักการมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ หรือความสัมพันธ์ในระหว่างผู้บริหารในระดับอำเภอ และนโยบายการปฏิบัติงานและการรับรู้ในส่วนของ การให้บริการระหว่างผู้บริหารในระดับอำเภอกับผู้บริหาร โรงเรียนแต่อย่างไรก็ตามก็มีสิ่งที่บ่งชี้ว่าผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงของอำเภอ มักจะเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะจัดการให้มีการวางแผนการเป็นผู้นำ และมีส่วนร่วมในการบริการกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ

แมกเกอร์เรย์ (Mcgorry, 1995 : 2006-A ; อ้างถึงใน สุเทพ วงษ์เนตร, 2544 : 38) ศึกษาผู้นำในบทบาทผู้บริหารการเรียนการสอน : การทดสอบประสิทธิภาพการใช้โปรแกรมทางภาษาเป็น การศึกษาการปฏิบัติในโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการวิจัยปฏิบัติในชั้นเรียน ซึ่งถือว่าเป็นการนิเทศอย่างหนึ่ง ดังนั้นหากผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมการวิจัยการปฏิบัติจะทำให้ตัวผู้บริหารเองได้ความรู้และยังเป็นการนิเทศไปด้วย

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีบทบาทความรับผิดชอบในหน้าที่การบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะงานหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผลและการนิเทศ ควรให้ความสำคัญและให้เวลากับการบริหารงานวิชาการมากกว่าบริหารงานฝ่ายอื่น นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง มักจะเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะจัดการให้มีการวางแผนการเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการบริการกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ดังนั้นคุณภาพของการศึกษา ส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระ

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

1. ครูที่มีตำแหน่งความรับผิดชอบต่างกัน มีทักษะต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีทักษะต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 แตกต่างกัน
3. ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีทักษะต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ

ผู้ค้นคว้าอิสระได้กำหนดวิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระไว้เป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และแผนปฏิบัติการค้นคว้าอิสระ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในโรงเรียนอำเภอบาเจาะ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ปีการศึกษา 2555 จาก โรงเรียน จำนวน 27 โรง ประชากร จำนวน 417 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ปีการศึกษา 2555 จาก โรงเรียน จำนวน 13 โรง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน ได้มาโดยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ดำเนินการขอข้อมูลสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

2.2 หาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973 : 727 - 728 ; อ้างถึงใน ฝ่องศรี วาณิชสุภวงศ์, 2546:100) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย	N	แทน	ขนาดของประชากร
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

(0.05)

แทนค่าจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{417}{1 + 417(0.05)^2}$$

$$= 204.16$$

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ จำนวน 205 คน

2.3 เมื่อได้รายชื่อสถานศึกษาแล้ว จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

2.3.1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้วิธีสุ่มการแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้น (Strata) ด้วยวิธีการจับสลากได้กลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา ขนาดเล็ก จำนวน 1 โรง ขนาดกลาง จำนวน 11 โรง และขนาดใหญ่ จำนวน 1 โรง รวม 13 โรง

2.3.2 จำแนกตามตำแหน่งความรับผิดชอบ ใช้วิธีการเลือกแบบวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างตามขนาดสถานศึกษา สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ โรงเรียนละ 1 คน รวม 13 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนละ 8 คน รวม 104 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนทั่วไปใช้วิธีสุ่มการแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากได้จำนวน 88 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งความรับผิดชอบและขนาดของสถานศึกษา

ที่	โรงเรียน ในอำเภอบาเจาะ สพป.นธ 1	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง			รวม
			หัวหน้า กลุ่มบริหาร งานวิชาการ	หัวหน้า กลุ่มสาระ การเรียนรู้	ครูผู้สอน ทั่วไป	
ขนาดเล็ก						
1	บ้านอีโยะ	9	1	8	0	9
ขนาดกลาง						
2	บ้านปะลุกานากอ	11	-	-	-	-

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน ในอำเภอบาเจาะ สพป.นธ 1	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง			รวม
			หัวหน้า กลุ่มบริหาร งานวิชาการ	หัวหน้า กลุ่มสาระ การเรียนรู้	ครูผู้สอน ทั่วไป	
3	น้ำตกปาโจ (วันครู 2501)	14	1	8	5	14
4	บ้านคู	16	1	8	7	16
5	บ้านบือเ้ายะ	12	1	8	3	12
6	บ้านตะโละบาลอ	11	1	8	2	11
7	ราชประชานุเคราะห์ 9	25	1	8	15	24
8	บ้านปฐูตีมอ	13	-	-	-	-
9	ราชประชานุเคราะห์ 10	12	-	-	-	-
10	บ้านสุไหงบาต	11	-	-	-	-
11	บ้านกะลุเป	16	-	-	-	-
12	บ้านอาตะบือระ	14	-	-	-	-
13	บ้านยือล	12	-	-	-	-
14	บ้านยะตุตง (ประชุม วิทยาสาร)	24	1	8	15	24
15	บ้านกาเยาะมาตี	12	1	8	3	12
16	บ้านบูเกะตุค	14	-	-	-	-
17	บ้านกลอระ	11	-	-	-	-
18	บ้านตันหยง	14	1	8	5	14
19	บ้านสุแต่ยือล	12	-	-	-	-
20	บ้านบือระ	12	-	-	-	-
21	บ้านบือเนปีแย	12	1	8	3	12
22	บ้านปะลุกาสาเมาะ	19	-	-	-	-
23	วัดเชิงเขา(แดงอุทิศ)	12	1	8	3	12

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน ในอำเภอบาเจาะ สพป.นธ 1	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง			รวม
			หัวหน้า กลุ่มบริหาร งานวิชาการ	หัวหน้า กลุ่มสาระ การเรียนรู้	ครูผู้สอน ทั่วไป	
24	บ้านมะยุง	13	1	8	3	12
25	บ้านปะลุคาเปเราะ ขนาดใหญ่	12	-	-	-	-
26	บ้านบาตูมิตรภาพที่ 66	33	-	-	-	-
27	บ้านเป๊ะบุญ	41	1	8	24	33
รวม		417	13	104	88	205

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ที่ผู้ค้นคว้าอิสระได้ดัดแปลงจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ในประเด็นต่อไปนี้

1.1 ตำแหน่งความรับผิดชอบ จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนทั่วไป

1.2 ประสบการณ์การสอน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป

1.3 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง การบริหารมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารมีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารมีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ซึ่งคำถามครอบคลุมประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการทั้ง 10 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 5 ข้อ
6. ด้านการแนะแนว จำนวน 5 ข้อ
7. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 5 ข้อ
8. ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ
9. ด้านการวางแผน ระเบียบและแนวปฏิบัติการดำเนินงาน
วิชาการ จำนวน 5 ข้อ
10. ด้านการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการ
กับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับสาระสำคัญในเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของนักการศึกษา จากเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม

2.2 ศึกษาจากงานวิจัยและการค้นคว้าอิสระที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.3 เขียนคำนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.4 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากงานวิจัยและการค้นคว้าอิสระของ วัชรจิรา พุทธนอม (2544 : 92) และจินตา อูสมาน (2549 : 84)

2.5 สร้างแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามถึงประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุมใน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียน การสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนว ด้านการ ประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ด้านการ วางแผน ระเบียบและแนวปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการ ด้านการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการ พัฒนางานวิชาการกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา

2.6 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.7 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมศักดิ์ ด้านเดชา นายอิศหะ สามะแด และนายณรินทร์ นิมอ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม

2.8 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วมาปรับแก้ไขตามคำแนะนำ

2.9 นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้ว ไปดำเนินการจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่ สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการทดลองเครื่องมือ (Try Out) จากนั้นจึงเก็บ จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ค้นคว้าอิสระได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาถึงผู้อำนวยการ โรงเรียน รวม 13 โรงเรียน

2. จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 205 ชุด แจกให้กับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในอำเภอบาเจาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 รวม 13 โรงเรียน จำนวน 205 ชุด และขอรับคืนภายใน 7 วัน
3. รับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองภายในเวลาที่กำหนด ปรากฏว่าส่งไปจำนวน 205 ฉบับ และได้รับคืน จำนวน 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการค้นคว้าอิสระต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปช่วยในการวิเคราะห์ โดยดำเนินการ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ภาพรวมทุกด้าน รายด้านและรายข้อในการแปลผลใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ค่าเฉลี่ยของเบสต์ (Best, 1993 : ไม่ปรากฏเลขหน้า ; อ้างถึงในจินดา อุสมาน, 2549 : 61) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง การบริหารมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง การบริหารมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง การบริหารมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง การบริหารมีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง การบริหารมีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทักษะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพการสอน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

ตอนที่ 3 เป็นการหาค่าความถี่ของสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทักษะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

2.1.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับโครงสร้างหลักของเนื้อหา (IOC) ตามวิธีของโรวินลลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton)

2.1.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

2.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2.2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต หรือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean)

2.2.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2.4 ทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

2.2.5 ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

2.2.6 ค่าความถี่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ การค้นคว้าอิสระ เรื่องประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ผู้ค้นคว้าอิสระขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ค้นคว้าอิสระได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มประชากร
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F-test (F-distribution)

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ค้นคว้าอิสระได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 3 ตอน ในแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบตามลำดับดังนี้

1. ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (Percentage) โดยจำแนกตามตัวแปรตำแหน่งความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพการสอน ขนาดของสถานศึกษา นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล ปรากฏดังตารางที่ 3

2. ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 โดยวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ คือ

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นราธิวาส เขต 1 โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังตารางที่ 4-14

2.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูจำแนกตามตัวแปรตำแหน่งความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพการสอน และขนาดของสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบแบบ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ค้นคว้าอิสระจะมีการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) ปรากฏดังตารางที่ 15 - 17

3. ตอนที่ 3 ประมวลสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ปรากฏดังตารางที่ 18-19

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ค้นคว้าอิสระได้ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) โดยจำแนกตามตัวแปรตำแหน่งความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพการสอน ขนาดของสถานศึกษา นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งความ
รับผิดชอบ ประสบการณ์การสอน ขนาดของสถานศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งความรับผิดชอบ		
- หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ	13	6.8
- หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	104	51.2
- ครูผู้สอนทั่วไป	88	42.0
รวม	205	100.0
ประสบการณ์การสอน		
- ต่ำกว่า 10 ปี	93	45.4
- 10 – 20 ปี	57	27.8
- 21 ปีขึ้นไป	55	26.8
รวม	205	100.0
ขนาดของสถานศึกษา		
- ขนาดเล็ก	10	4.9
- ขนาดกลาง	165	80.5
- ขนาดใหญ่	30	14.6
รวม	205	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 205 คน จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งความรับผิดชอบ มากที่สุด คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมา คือครูผู้สอนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 42.0 และน้อยที่สุด คือ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การสอน มากที่สุด คือ ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.4 รองลงมา คือ 10 -20 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.8 และน้อยที่สุด คือ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.8 ตามลำดับ จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา มากที่สุด คือ ขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 80.5 รองลงมา คือ ขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 14.6 และน้อยที่สุด คือ ขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 4.9 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียนอำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1**

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของระดับประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน
อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิผล	อันดับที่
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.89	0.62	มาก	2
2. ด้านการจัดการเรียนการสอนและ พัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.97	0.61	มาก	1
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และ เทียบโอนผลการเรียน	3.81	0.65	มาก	5
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	3.73	0.67	มาก	9
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	3.75	0.68	มาก	8
6. ด้านการแนะแนว	3.77	0.70	มาก	7
7. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	3.89	0.72	มาก	2
8. ด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อ การศึกษาและแหล่งเรียนรู้	3.86	0.64	มาก	4
9. ด้านการวางแผน ระเบียบและแนว ปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการ	3.87	0.64	มาก	3
10. ด้านการส่งเสริมและมีส่วนร่วมใน การพัฒนางานวิชาการกับชุมชนและ หน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา	3.79	0.70	มาก	6
รวม	3.83	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 4 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
ทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

เขต 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 3.89$) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.89$) ด้านการวางแผน ระเบียบและแนวปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการ ($\bar{X} = 3.87$) ด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 3.81$) ด้านการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.79$) ด้านการแนะแนว ($\bar{X} = 3.77$) ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 3.75$) และน้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามด้านการพัฒนาหลักสูตร

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ประสิทธิผล	อันดับ ที่
1	ประชุมครูและผู้เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความเข้าใจใน จุดมุ่งหมาย หลักการและโครงสร้างของหลักสูตร สถานศึกษา	3.99	0.75	มาก	2
2	ส่งเสริมสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการ จัดทำหลักสูตร	4.09	0.76	มาก	1
3	จัดหาคู่มือ เอกสารและแนวการจัดทำหลักสูตรแก่ครู และผู้เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำหลักสูตร	3.79	0.86	มาก	4
4	พัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียน ชุมชน และสังคม	3.86	0.79	มาก	3
5	นิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้ หลักสูตรและนำ ผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	3.73	0.81	มาก	5
รวม		3.89	0.62	มาก	

จากตารางที่ 5 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ ส่งเสริมสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา คือ ประชุมครูและผู้เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความเข้าใจในจุดมุ่งหมาย หลักการและโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.99$) พัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม ($\bar{X} = 3.86$) จัดหาคู่มือเอกสารและแนวการจัดทำหลักสูตรแก่ครูและผู้เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำหลักสูตร ($\bar{X} = 3.79$) และน้อยที่สุด คือ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D	ระดับประสิทธิผล	อันดับที่
1	ประชุมครูเพื่อชี้แจงและร่วมกันปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.10	0.72	มาก	1
2	ส่งเสริมสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.08	0.78	มาก	2
3	จัดหาคู่มือและเอกสารเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างเพียงพอ	3.79	0.83	มาก	5
4	ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน	4.06	0.71	มาก	3
5	นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง	3.82	0.81	มาก	4
รวม		3.97	0.61	มาก	

จากตารางที่ 6 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ ประชุมครู เพื่อชี้แจงและร่วมกันปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา คือ ส่งเสริมสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.08$) ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.06$) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.82$) และน้อยที่สุด คือ จัดหาคู่มือและเอกสารเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอน ผลการเรียน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ประสิทธิผล	อันดับ ที่
1	ประชุมครูเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ และให้ คำปรึกษาเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและ เทียบโอนผลการเรียน	3.88	0.81	มาก	1
2	ส่งเสริมสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับ การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	3.84	0.82	มาก	3
3	จัดหาคู่มือ เอกสารวัสดุและอุปกรณ์เกี่ยวกับ การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน อย่างเพียงพอ	3.71	0.75	มาก	5

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอน ผลการเรียน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ประสิทธิผล	อันดับ ที่
4	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาเครื่องมือ วัดผล และประเมินผลตามสภาพจริงที่ หลากหลายสอดคล้องกับหลักสูตรและ เหมาะสมกับผู้เรียน	3.87	0.73	มาก	2
5	นิเทศ ติดตามและประเมินผลการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนอย่าง ต่อเนื่อง	3.76	0.80	มาก	4
รวม		3.81	0.65	มาก	

จากตารางที่ 7 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
ทักษะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส
เขต 1 จำแนกตามด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุดคือ ประชุมครู
เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอน
ผลการเรียน ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมา คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาเครื่องมือวัดผลและ
ประเมินผลตามสภาพจริงที่หลากหลายสอดคล้องกับหลักสูตรและเหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X} = 3.87$)
ส่งเสริมสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
($\bar{X} = 3.84$) นิเทศ ติดตามและประเมินผลการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.76$) และน้อยที่สุด คือ จัดหาคู่มือ เอกสารวัสดุและอุปกรณ์เกี่ยวกับการวัดผล
ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ประสิทธิผล	อันดับ ที่
1	ประชุมครูเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.81	0.81	มาก	2
2	ส่งเสริม สนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	3.83	0.82	มาก	1
3	จัดหาคู่มือและเอกสารในการทำวิจัยแก่ครูอย่างเพียงพอ	3.71	0.79	มาก	3
4	ส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณให้ครูทำวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.70	0.80	มาก	4
5	นิเทศ ติดตาม และประเมินผลเกี่ยวกับการทำวิจัยของครูอย่างต่อเนื่อง	3.62	0.88	มาก	5
รวม		3.73	0.67	มาก	

จากตารางที่ 8 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ ส่งเสริม สนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา คือ ประชุมครู เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.81$) จัดหาคู่มือและเอกสารในการทำวิจัยแก่ครูอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.71$) ส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณให้ครูทำวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.70$) และน้อยที่สุด คือ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลเกี่ยวกับการทำวิจัยของครูอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามด้านการนิเทศการศึกษา

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ประสิทธิผล	อันดับ ที่
1	ประชุมครูเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ นิเทศ	3.76	0.86	มาก	3
2	ส่งเสริม สนับสนุนครูที่รับผิดชอบการนิเทศภายใน เข้ารับการอบรม	3.79	0.87	มาก	2
3	จัดหาคู่มือ และเอกสารเกี่ยวกับการนิเทศแก่ครู ที่รับผิดชอบงานนิเทศอย่างเพียงพอ	3.68	0.77	มาก	5
4	ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอน ในรูปแบบที่หลากหลาย มีความเป็นกัลยาณมิตรและ เหมาะสมกับสถานศึกษา	3.82	0.78	มาก	1
5	นิเทศ ติดตาม และประเมินผลเกี่ยวกับการดำเนินงาน นิเทศภายในโรงเรียนและการนิเทศจากหน่วยงาน ต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง	3.72	0.80	มาก	4
รวม		3.75	0.68	มาก	

จากตารางที่ 9 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามด้านการนิเทศการศึกษา พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย มีความเป็นกัลยาณมิตรและเหมาะสมกับสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา คือ ส่งเสริม สนับสนุนครูที่รับผิดชอบการนิเทศภายในเข้ารับการอบรม ($\bar{X} = 3.79$) ประชุมครูเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศ ($\bar{X} = 3.76$) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนและการนิเทศจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง

($\bar{X} = 3.72$) และน้อยที่สุด คือ จัดหาคู่มือ และเอกสารเกี่ยวกับการนิเทศแก่ครูที่รับผิดชอบงาน
นิเทศอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของระดับ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู
ในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามด้านการแนะแนว

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแนะแนว	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ประสิทธิผล	อันดับ ที่
1	ประชุมครู เพื่อทำความเข้าใจและกำหนด นโยบายเกี่ยวกับการแนะแนว	3.81	0.85	มาก	2
2	ส่งเสริม สนับสนุนครูที่เกี่ยวข้องเข้ารับ การอบรมเพื่อพัฒนาระบบแนะแนว	3.82	0.78	มาก	1
3	จัดหาคู่มือและเอกสารเกี่ยวกับการแนะแนว แก่ครูอย่างเพียงพอ	3.71	0.80	มาก	5
4	ดำเนินการแนะแนวการศึกษาโดยประสาน ความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา ผู้ปกครองและสถานศึกษาอื่น	3.79	0.83	มาก	3
5	นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดระบบ การแนะแนวอย่างต่อเนื่อง	3.72	0.86	มาก	4
รวม		3.77	0.70	มาก	

จากตารางที่ 10 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตาม
ทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส
เขต 1 จำแนกตามด้านการแนะแนว พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ ส่งเสริม สนับสนุนครูที่เกี่ยวข้องเข้ารับ
การอบรมเพื่อพัฒนาระบบแนะแนว ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา คือ ประชุมครู เพื่อทำความเข้าใจและ
กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการแนะแนว ($\bar{X} = 3.81$) ดำเนินการแนะแนวการศึกษาโดยประสาน
ความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา ผู้ปกครองและสถานศึกษาอื่น ($\bar{X} = 3.79$) นิเทศ ติดตาม

และประเมินผลการจัดระบบการแนะแนวอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.72$) และน้อยที่สุด คือ จัดหาคู่มือและเอกสารเกี่ยวกับการแนะแนวแก่ครูอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนอำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ประสิทธิผล	อันดับ ที่
1	ประชุมครู เพื่อให้ความรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา	4.03	0.86	มาก	1
2	ส่งเสริม สนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา	3.94	0.84	มาก	2
3	จัดหาคู่มือและเอกสารเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาแก่ครูอย่างเพียงพอ	3.84	0.82	มาก	4
4	ดำเนินการและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก	3.85	0.84	มาก	3
5	นิเทศ ติดตามและประเมินผลการนำระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.81	0.84	มาก	5
รวม		3.89	0.72	มาก	

จากตารางที่ 11 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามด้านการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ ประชุมครู เพื่อให้ความรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา คือ ส่งเสริม สนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.94$) ดำเนินการและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและการประเมินคุณภาพ

การศึกษาภายนอก ($\bar{X} = 3.85$) จัดหาคู่มือและเอกสารเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาแก่ครูอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.84$) และน้อยที่สุด คือ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการนำระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนอำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและ แหล่งเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ประสิทธิผล	อันดับ ที่
1	ประชุม ปรึกษาหารือร่วมกับครูและชุมชน เพื่อ สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดทำ แหล่งเรียนรู้	3.95	0.78	มาก	1
2	ส่งเสริม สนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับ การพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่ง เรียนรู้	3.93	0.77	มาก	2
3	ส่งเสริม สนับสนุนครูพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งจัดตั้งและพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ภายในสถานศึกษาอย่างเพียงพอกับ ความต้องการของผู้เรียน	3.89	0.77	มาก	3
4	ประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน สถานศึกษา อื่นและหน่วยงานอื่น ในการจัดตั้ง ส่งเสริมและ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน	3.79	0.82	มาก	4

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและ แหล่งเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ประสิทธิผล	อันดับ ที่
5	นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการใช้และพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.76	0.79	มาก	5
รวม		3.86	0.64	มาก	

จากตารางที่ 12 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตาม
ทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส
เขต 1 จำแนกตามด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ พบว่า ภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ
ประชุม ปรึกษาหารือร่วมกับครูและชุมชน เพื่อสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดทำแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา คือ ส่งเสริม
สนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้
($\bar{X} = 3.93$) ส่งเสริม สนับสนุนครูพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งจัดตั้ง
และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาอย่างเพียงพอความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.89$)
ประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน สถานศึกษาอื่นและหน่วยงานอื่น ในการจัดตั้งส่งเสริมและ
พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.79$) และน้อยที่สุด คือ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล
การใช้และพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนอำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามด้านการวางแผน ระเบียบ และแนวปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการ

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน ระเบียบ และแนวปฏิบัติการ ดำเนินงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ประสิทธิผล	อันดับ ที่
1	ประชุมครู เพื่อให้ความรู้และศึกษาทำความเข้าใจ ระเบียบและแนวปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการของ สถานศึกษาให้ถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน	3.93	0.81	มาก	2
2	ส่งเสริม สนับสนุนครูที่เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับงานวางแผน ระเบียบและแนวปฏิบัติ การดำเนินงานวิชาการ	3.96	0.80	มาก	1
3	คัดเลือกครูที่ทำงานกลุ่มบริหารงานวิชาการได้อย่าง เหมาะสม	3.93	0.73	มาก	2
4	จัดหาคู่มือและเอกสารเกี่ยวกับระเบียบและ แนวปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการแก่ครูอย่างเพียงพอ	3.77	0.77	มาก	4
5	นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนงานวิชาการและการปฏิบัติตามระเบียบและ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง	3.78	0.75	มาก	3
รวม		3.87	0.64	มาก	

จากตารางที่ 13 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามด้านการวางแผน ระเบียบและแนวปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ ส่งเสริม สนับสนุนครูที่เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานวางแผน ระเบียบ และแนวปฏิบัติการ

ดำเนินงานวิชาการ ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมา คือ ประชุมครู เพื่อให้ความรู้และศึกษาทำความเข้าใจระเบียบและแนวปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาให้ถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน ($\bar{X} = 3.93$) คัดเลือกครูที่ทำงานกลุ่มบริหารงานวิชาการได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.93$) นิเทศติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานวิชาการและการปฏิบัติ ตามระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.78$) และน้อยที่สุด คือ จัดหาคู่มือและเอกสารเกี่ยวกับระเบียบและแนวปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการ แก่ครูอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามด้านการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในพัฒนางานวิชาการกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในพัฒนางานวิชาการ กับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ประสิทธิผล	อันดับ ที่
1	ประชุมครูและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษา สํารวจ ความต้องการและการมีส่วนร่วมงานวิชาการกับ ชุมชน	3.84	0.85	มาก	2
2	ส่งเสริม สนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา งานวิชาการแก่ชุมชน	3.75	0.80	มาก	4
3	จัดหาคู่มือและเอกสารความรู้เกี่ยวกับวิชาการ แก่ครู ชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา อย่างเพียงพอ	3.69	0.85	มาก	5
4	บริการ แลกเปลี่ยน ประสานความร่วมมือใน การพัฒนาวิชาการและสร้างเครือข่ายกับชุมชนและ หน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา	3.80	0.78	มาก	3

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในพัฒนางานวิชาการ กับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ประสิทธิผล	อันดับ ที่
5	นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ส่งเสริม ประสานงานและมีส่วนร่วมในพัฒนางานวิชาการกับ ชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.88	0.77	มาก	1
รวม		3.79	0.70	มาก	

จากตารางที่ 14 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตาม
ทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส
เขต 1 จำแนกตามด้านการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในพัฒนางานวิชาการกับชุมชนและหน่วยงานอื่น
ที่จัดการศึกษา พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ระดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ส่งเสริม ประสานงาน
และ มีส่วนร่วมในพัฒนางานวิชาการกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
($\bar{X} = 3.88$) รองลงมา คือ ประชุมครูและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษา สำรวจความต้องการและการมี
ส่วนร่วมงานวิชาการกับชุมชน ($\bar{X} = 3.84$) บริการ แลกเปลี่ยน ประสานความร่วมมือในการ
พัฒนาวิชาการและสร้างเครือข่ายกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.80$) ส่งเสริม
สนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนางานวิชาการแก่ชุมชน ($\bar{X} = 3.75$) และน้อยที่สุด คือ จัดหา
คู่มือและเอกสารความรู้เกี่ยวกับวิชาการแก่ครู ชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาอย่างเพียงพอ
($\bar{X} = 3.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทักษะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งความรับผิดชอบ

ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่งความรับผิดชอบ						F	Sig.
	หัวหน้า กลุ่ม บริหารงาน วิชาการ		หัวหน้า กลุ่มสาระ การเรียนรู้		ครูผู้สอน ทั่วไป			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.89	0.72	3.91	0.57	3.87	0.66	0.11	0.90
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน และพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.90	0.63	3.95	0.58	4.00	0.64	0.28	0.76
3. ด้านการวัดผลประเมินผลและ เทียบโอนผลการเรียน	3.79	0.86	3.83	0.62	3.80	0.66	0.09	0.91
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	3.79	0.86	3.83	0.62	3.80	0.66	0.09	0.91
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	3.74	0.75	3.78	0.67	3.72	0.68	0.20	0.82
6. ด้านการแนะแนว	3.73	0.65	3.81	0.71	3.73	0.71	0.31	0.73
7. ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา	3.81	0.82	3.93	0.70	3.87	0.73	0.25	0.78
8. ด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้	3.74	0.68	3.89	0.64	3.84	0.65	0.38	0.68
9. ด้านการวางแผน ระเบียบและ แนวปฏิบัติการดำเนินงาน วิชาการ	3.80	0.63	3.91	0.62	3.84	0.67	0.43	0.65

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่งความรับผิดชอบ						F	Sig.
	หัวหน้า		หัวหน้า		ครูผู้สอน			
	กลุ่ม	กลุ่มสาระ	ทั่วไป					
	บริหารงาน	การเรียนรู้						
	วิชาการ							
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
10. ด้านการส่งเสริมและมีส่วน ร่วมในการพัฒนางานวิชาการกับ ชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัด การศึกษา	3.61	0.94	3.82	0.68	3.78	0.67	0.59	0.56
รวม	3.78	0.68	3.87	0.58	3.82	0.59	0.21	0.81

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทักษะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งความรับผิดชอบ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทักษะของครูในโรงเรียน อำเภอเขาเงาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสพการณ์การสอน

ป ร ะ ส ท ธิ พ ล ก า ร บริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การสอน						F	Sig.	คู่ที่ แตกต่างกัน
	ต่ำกว่า		10-20 ปี		21 ปีขึ้นไป				
	10 ปี								
	(1)		(2)		(3)				
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D			
1.ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.80	0.63	3.86	0.69	4.07	0.53	3.27	0.04	(1,3)
2.ด้านการจัดการเรียน การสอน และ พัฒนา กระบวนการเรียนรู้	3.92	0.64	3.96	0.64	4.06	0.51	0.90	0.41	-
3.ด้ ำ น ก ำ ร วัด ผล ประเมินผลและเทียบโอน ผลการเรียน	3.72	0.65	3.85	0.72	3.94	0.56	2.06	0.13	-
4. ด้ ำ น ก ำ ร วิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา	3.72	0.65	3.85	0.72	3.94	0.56	2.06	0.13	-
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	3.64	0.67	3.85	0.77	3.86	0.56	2.61	0.08	-
6. ด้านการแนะแนว	3.69	0.72	3.81	0.67	3.87	0.69	1.27	0.29	-
7.ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา	3.80	0.73	3.91	0.81	4.03	0.57	1.78	0.17	-
8. ด้ ำ น ก ำ ร พัฒนาสื่อ เทคโนโลยี เพื่อการศึกษา และแหล่งเรียนรู้	3.83	0.65	3.92	0.70	3.85	0.58	0.34	0.71	-
9. ด้ ำ น ก ำ ร วางแผน ระเบียบ และ แนว ปฏิบัติการดำเนินงาน วิชาการ	3.79	0.67	3.98	0.60	3.90	0.61	1.57	0.21	-

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ป ร ะ ส ท ธิ ผล ก า ร บริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การสอน						คู่ที่		
	ต่ำกว่า		10-20 ปี		21 ปีขึ้นไป		F	Sig.	แตกต่างกัน
	10 ปี								
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D			
10. ด้านการส่งเสริม และมีส่วนร่วมในการ พัฒนางานวิชาการกับ ชุมชนและหน่วยงานอื่นที่ จัดการศึกษา	3.71	0.69	3.92	0.75	3.80	0.64	1.70	0.19	-
รวม	3.76	0.60	3.89	0.64	3.93	0.50	1.69	0.19	-

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การสอน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การสอน 21 ปีขึ้นไป เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอน มากที่สุด คือ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา คือ 10-20 ปี ($\bar{X} = 3.89$) และน้อยที่สุดคือต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.76$) ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนากระบวนการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (sig. = 0.04) เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การสอน 21 ปีขึ้นไป เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอน มากที่สุด คือ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ 10-20 ปี ($\bar{X} = 3.86$) และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนอำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา

ป ร ะ ส ท ธิ พ ล ก า ร บริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา						F	Sig.	คู่ที่ แตกต่างกัน
	เล็ก		กลาง		ใหญ่				
	(1)		(2)		(3)				
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D			
1.ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.82	0.37	3.84	0.61	4.21	0.61	4.82	0.01	(2,3)
2.ด้านการจัดการเรียน การสอนและพัฒนา กระบวนการเรียนรู้	3.86	0.57	3.92	0.61	4.25	0.52	4.08	0.02	(2,3)
3.ด้ ำ น ก ำ ร วั ด พ ล ประเมินผลและเทียบโอน ผลการเรียน	3.60	0.53	3.79	0.66	4.03	0.63	2.31	0.10	-
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา	3.60	0.53	3.79	0.66	4.03	0.63	2.31	0.10	-
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	3.66	0.43	3.72	0.68	3.95	0.69	1.57	0.21	-
6. ด้านการแนะแนว	3.74	0.58	3.75	0.71	3.90	0.72	0.60	0.55	-
7.ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา	3.86	0.39	3.84	0.74	4.22	0.61	3.75	0.03	(2,3)
8.ด้ ำ น ก ำ ร พ ั ท น ำ ส ื่อ เทคโนโลยี เพื่อการศึกษา และแหล่งเรียนรู้	3.76	0.38	3.82	0.66	4.10	0.60	2.50	0.09	-
9.ด้ ำ น ก ำ ร ว ำ ง แ พ น ระ เ บี ย บ แ ล ะ แ น ว ปฏิบัติการดำเนินงาน วิชาการ	4.02	0.45	3.82	0.64	4.11	0.61	2.88	0.06	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ป ร ะ ส ท ธิ ผล ก า ร บริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา						F	Sig.	คู่ที่ แตกต่าง กัน
	เล็ก		กลาง		ใหญ่				
	(1)		(2)		(3)				
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D			
10. ด้านการส่งเสริม และมีส่วนร่วมในการ พัฒนางานวิชาการกับ ชุมชนและหน่วยงานอื่น ที่จัดการศึกษา	3.74	0.30	3.73	0.71	4.13	0.65	4.39	0.01	(2,3)
รวม	3.77	0.32	3.80	0.59	4.09	0.57	3.27	0.04	(2,3)

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อัมเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุด คือ ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.80$) และน้อยที่สุดคือ ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.77$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการพัฒนาหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (sig. = 0.01) เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุด คือ ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมา คือ ขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.84$) และน้อยที่สุด คือ ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาระบบการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (sig. = 0.02) เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.86$) และน้อยที่สุด คือ ขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ

ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (sig. = 0.03) เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา คือ ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.86$) และน้อยที่สุดคือ ขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ

ด้านการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 (sig. = 0.01) เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา คือ ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.74$) และน้อยที่สุด คือ ขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียนอำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ทั้ง 10 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความถี่จากมากไปน้อยดังนี้

1. ปัญหาในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ดังปรากฏในตารางที่ 18

2. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ดังปรากฏในตารางที่ 19

ตารางที่ 18 ความถี่ของปัญหาในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

อันดับที่	ปัญหา	ความถี่
1	ผู้บริหารขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องและไม่เป็นระบบ	25
2	ผู้บริหารไม่มีความรู้ ไม่มีประสบการณ์ ไม่เข้าใจงานวิชาการ ขาดทักษะการบริหาร	17
3	ผู้บริหารไม่ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการเท่าที่ควร จัดสรรงบประมาณน้อย	14
4	บุคลากรที่มีอยู่ไม่มีวุฒิที่ตรงกับวิชาที่สอนอย่างเพียงพอ	12
5	ผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำ	8
6	ผู้บริหารไม่ค่อยอยู่สถานศึกษา	8
7	ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารวิชาการมาก แต่ไม่ปฏิบัติงานบริหารวิชาการ	6
8	นโยบายการศึกษาของประเทศมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งและนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงในแต่ละพื้นที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการบริหารวิชาการ โรงเรียนที่มีครูจำนวนมาก	5
9	นักเรียนขาดเรียนเนื่องจากติดตามผู้ปกครองไปทำงานนอกพื้นที่	4
10	จัดครูอบรมซ้ำๆไม่ทั่วถึง	4
11	โครงสร้างของฝ่ายวิชาการ มีบุคลากรซ้ำซ้อนในกลุ่มงานอื่น	4
12	คุณภาพการศึกษาของนักเรียน ผลการสอบของ O-net และ NT ของโรงเรียนต่ำ สาเหตุจากสภาพครอบครัว ชุมชนและสิ่งแวดล้อม และสภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน	4
13	ไม่มีที่เก็บสื่อการเรียนการสอน	4
14	ผู้บริหารในโรงเรียนที่เปิดการสอนอิสลามศึกษาแบบเข้ม จะไม่บริหารงานวิชาการด้านอิสลามศึกษา	3

จากตารางที่ 18 ความถี่ของปัญหาในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ผู้ค้นคว้าอิสระได้เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย พบว่า ปัญหาในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู มากที่สุด คือ ผู้บริหารขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องและไม่เป็นระบบ รองลงมา คือ ผู้บริหารไม่มีความรู้ ไม่มีประสบการณ์ ไม่เข้าใจงานวิชาการ ขาดทักษะการบริหาร และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารในโรงเรียนที่เปิดการสอนอิสลามศึกษาแบบเข้ม จะไม่บริหารงานวิชาการด้านอิสลามศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ความถี่ของข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

อันดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ผู้บริหารควรมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนตามปฏิทินอย่างชัดเจนและต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย	27
2	ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับฝ่ายบริหารวิชาการมากขึ้น มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ สนับสนุนและส่งเสริมงานวิชาการอย่างเต็มที่	18
3	ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนให้เหมาะสม มีภาวะผู้นำ มีความเด็ดขาดในการบริหารงาน และอยู่โรงเรียนเต็มเวลา	15
4	จัดให้มีการอบรมพัฒนางานวิชาการและศึกษาดูงานวิชาการอยู่เสมอ	13
5	ผู้บริหารต้องเรียนรู้งานวิชาการให้ชัดเจน หาข้อบกพร่องของปัญหาในการบริหารเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้นสอดคล้องกับนโยบาย	9
6	ผู้บริหารควรมีการดำเนินงานตามแผนที่ตั้งไว้	8
7	ผู้บริหารควรสนใจและสนับสนุนการจัดทำงานวิจัย	6
8	ผู้บริหารควรมอบหมายงานวิชาการให้เหมาะสมกับบุคคล	6
9	ควรจัดกิจกรรมการสอนซ่อมเสริม	5
10	นโยบายเขตพื้นที่ ไม่ควรเปลี่ยนแปลงบ่อย	4
11	ภาระหน้าที่ครู ควรเน้นการสอนเป็นหลัก หน้าที่อื่น ควรจัดจ้างหรือจัดเจ้าหน้าที่ต่างหากในการดำเนินกิจกรรม เพื่อจะได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างสมบูรณ์	4

ตารางที่ 19 (ต่อ)

อันดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
12	ผู้บริหารในโรงเรียนที่เปิดการสอนอิสลามศึกษาแบบเข้ม ควร บริหารงานวิชาการทั้งสามัญและอิสลามศึกษา	3

จากตารางที่ 19 ความถี่ของข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ผู้ค้นคว้าอิสระได้เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู มากที่สุด คือ ผู้บริหารควรมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนตามปฏิทินอย่างชัดเจน และต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย รองลงมา คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับฝ่ายบริหารวิชาการมากขึ้น มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ สนับสนุนและส่งเสริมงานวิชาการอย่างเต็มที่ และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารในโรงเรียนที่เปิดการสอนอิสลามศึกษาแบบเข้ม ควรบริหารงานวิชาการทั้งสามัญและอิสลามศึกษา ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอในบทนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ สมมุติฐานของการค้นคว้าอิสระ วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการค้นคว้าอิสระ การอภิปรายผลการค้นคว้าอิสระ และข้อเสนอแนะในการค้นคว้าอิสระ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูจำแนกตามตัวแปรตำแหน่งความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพการสอน และขนาดของสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1
3. เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

สมมุติฐานการค้นคว้าอิสระ

1. ครูที่มีตำแหน่งความรับผิดชอบต่างกัน มีทัศนะต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสิทธิภาพการสอนต่างกัน มีทัศนะต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 แตกต่างกัน
3. ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ปีการศึกษา 2555 จากโรงเรียน จำนวน 27 โรง ประชากร จำนวน 417 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ปีการศึกษา 2555 จากโรงเรียน จำนวน 13 โรง หาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973 : 727 - 728 ; อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชสุวงศ์, 2546 : 100) ได้จำนวน 205 คน โดยใช้วิธีสุ่มการแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลากและวิธีเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการ บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ค้นคว้าอิสระได้ดำเนินการด้วยตนเองตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ ขออนุญาตจากสำนักงาน บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาถึงผู้อำนวยการโรงเรียน รวม 13 โรง จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 205 ชุด แจกให้กลุ่มตัวอย่าง 205 ชุด รับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองภายใน 7 วัน ได้รับคืน ทั้งหมด 205 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ค้นคว้าอิสระดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการค้นคว้าอิสระเชิงปริมาณ คือ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (Percentage) โดยจำแนกตามตัวแปรตำแหน่งความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพการสอน และขนาดของสถานศึกษา นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ส่วนการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพการสอน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

ตอนที่ 3 ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และหาความถี่ นำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง

สรุปผลการค้นคว้าอิสระ

จากผลการค้นคว้าอิสระเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ซึ่งสามารถสรุปผลการค้นคว้าอิสระได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการค้นคว้าอิสระ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 205 คน เมื่อจำแนกตามตัวแปรตำแหน่งความรับผิดชอบ พบว่า มากที่สุด คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมา คือ ครูผู้สอนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 42.0 และน้อยที่สุด คือ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามตัวแปรประสิทธิภาพการสอน พบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพการสอน มากที่สุดคือ ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.4 รองลงมา คือ 10 -20 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.8 และ น้อยที่สุด คือ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.8 ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา มากที่สุด คือ ขนาดกลาง

คิดเป็นร้อยละ 80.5 รองลงมา คือ ขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 14.6 และน้อยที่สุด คือ ขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 4.9 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

1. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และน้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุด คือ ส่งเสริมสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร และน้อยที่สุด คือ นิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุด คือ ประชุมครูเพื่อชี้แจงและร่วมกันปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และน้อยที่สุด คือ จัดหาคู่มือและเอกสารเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อย่างเพียงพอ

ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุด คือ ประชุมครูเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และน้อยที่สุด คือ จัดหาคู่มือ เอกสารวัสดุ และอุปกรณ์เกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนอย่างเพียงพอ

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า มากที่สุด คือ ส่งเสริม สนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยใน ชั้นเรียน และน้อยที่สุด คือ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลเกี่ยวกับการทำวิจัยของครูอย่างต่อเนื่อง

ด้านการนิเทศการศึกษา พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุด คือ ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย มีความเป็นกัลยาณมิตรและเหมาะสมกับสถานศึกษา และน้อยที่สุด คือ จัดหาคู่มือ และเอกสาร เกี่ยวกับการนิเทศแก่ครูที่รับผิดชอบงานนิเทศอย่างเพียงพอ

ด้านการแนะแนว พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุด คือ ส่งเสริม สนับสนุนครูที่เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาระบบแนะแนว และน้อยที่สุด คือ จัดหาคู่มือและเอกสารเกี่ยวกับการแนะแนวแก่ครูอย่างเพียงพอ

ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุด คือ ประชุมครู เพื่อให้ความรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา และน้อยที่สุด คือ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการนำระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุด คือ ประชุม ปรึกษาหารือร่วมกับครูและชุมชน เพื่อสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา ในการจัดทำแหล่งเรียนรู้ และน้อยที่สุด คือ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ด้านการวางแผน ระเบียบและแนวปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุด คือ ส่งเสริม สนับสนุนครู ที่เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานวางแผน ระเบียบและแนวปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการ และน้อยที่สุด คือ จัดหาคู่มือและเอกสารเกี่ยวกับระเบียบและแนวปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการแก่ครูอย่างเพียงพอ

ด้านการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในพัฒนางานวิชาการกับชุมชน และหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ส่งเสริม ประสานงานและมีส่วนร่วมในพัฒนางานวิชาการกับชุมชน และหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และน้อยที่สุด คือ จัดหาคู่มือและเอกสารความรู้เกี่ยวกับวิชาการแก่ครู ชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาอย่างเพียงพอ

2. ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูจำแนกตามตัวแปรตำแหน่งความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพการสอนและขนาดของสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

2.1 จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งความรับผิดชอบ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามตัวแปรประสิทธิภาพการสอน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่

คือ ครู ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี กับ 21 ปีขึ้นไป เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอน มากที่สุด คือ 21 ปีขึ้นไป รองลงมา คือ 10-20 ปี และ น้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 10 ปี ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี กับ 21 ปีขึ้นไป เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอน มากที่สุด คือ 21 ปีขึ้นไป รองลงมา คือ 10-20 ปี และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 10 ปี ตามลำดับ

2.3 จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุด คือ ขนาดใหญ่ รองลงมา คือ ขนาดกลาง และน้อยที่สุดคือ ขนาดเล็ก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุด คือ ขนาดใหญ่ รองลงมา คือ ขนาดกลาง และน้อยที่สุด คือ ขนาดเล็ก ตามลำดับ ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาระบบการเรียนรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือขนาดใหญ่ รองลงมา คือ ขนาดเล็ก และน้อยที่สุด คือ ขนาดกลาง ตามลำดับ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุด คือ ขนาดใหญ่ รองลงมา คือ ขนาดกลาง และน้อยที่สุด คือ ขนาดเล็ก ตามลำดับ ด้านการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนา งานวิชาการกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.01 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบคู่ที่ แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุด คือ ขนาดใหญ่ รองลงมา คือ ขนาดเล็ก และน้อยที่สุด คือ ขนาดกลาง ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ทั้ง 10 ด้าน

ผู้ค้นคว้าอิสระได้รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ซึ่งได้จากแบบสอบถามที่ตอบกลับมา 118 ชุด จากแบบสอบถาม 205ชุด คิดเป็นร้อยละ 57.56 ซึ่งผู้ค้นคว้าอิสระได้วิเคราะห์ผลแล้วนำมาเขียนเป็นความเรียงได้ดังนี้

1. ปัญหาในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู
ในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

จากการตอบแบบสอบถามของครูได้เสนอปัญหาในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ซึ่งเรียงลำดับความถี่จากมากไปน้อยดังนี้ มากที่สุด คือ ผู้บริหารขาดการนิเทศติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องและไม่เป็นระบบ รองลงมา คือ ผู้บริหารไม่มีความรู้ ไม่มีประสบการณ์ ไม่เข้าใจงานวิชาการ ขาดทักษะการบริหาร และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารในโรงเรียนที่เปิดการสอนอิสลามศึกษาแบบเข้ม จะไม่บริหารงานวิชาการด้านอิสลามศึกษา ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู
ในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

จากการตอบแบบสอบถามของครูได้ให้ข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ซึ่งเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ มากที่สุด คือ ผู้บริหารควรมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนตามปฏิทินอย่างชัดเจนและต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย รองลงมา คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับฝ่ายบริหารวิชาการมากขึ้น มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ สนับสนุนและส่งเสริมงานวิชาการอย่างเต็มที่ และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารในโรงเรียนที่เปิดการสอนอิสลามศึกษาแบบเข้ม ควรบริหารงานวิชาการทั้งสามัญและอิสลามศึกษา ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการค้นคว้าอิสระ เรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ซึ่งสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอิรุทธิ์ ยาเซ็ง (2550: 97) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาสเขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอับดุลรอแม โตละ (2551:98) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษา อำเภอกรงปินัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการนิเทศการศึกษา มีประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาดำกว่าด้านอื่น

สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร แดงกระจ่าง (2551 : 113) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ หะยีสาและ (2553 : 89) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในเขตพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสวี มณีสวัสดิ์ (2550 : 94) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนร่วมกับหน่วยงานอื่น มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของฮาดีเม๊ะ เสงี่ยมิยา (2555 : 81) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่ครูมีทักษะต่อการบริหารงานวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ยังมีการบริหารงานต่ำกว่าด้านอื่นๆ

นอกจากนั้น ผลการค้นคว้าอิสระสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพิชญ์ ขวัญพรหม (2546 : 75) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพงษ์ สำเร (2553 : 112) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชัช โล่ห์ชัย (2552 : 81) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

อย่างไรก็ตาม ผลการค้นคว้าอิสระไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติ เสาวคนธ์ (2551 : 108) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในระดับน้อย ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ ดำนเดชา (2544:110-111) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณารายด้านทั้ง 7 ด้าน คือ งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอน งานด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายใน และงานประชุมอบรมทางวิชาการ พบว่า งานการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ส่วนงาน ด้านอื่นๆที่เหลือทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจินดา อุสมาน(2549 : 130) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และน้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ หะยิสาและ (2553:89) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในเขตพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอัครธรรมา เตชะ (2551 : 98) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษา อำเภอกรงปินัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการนิเทศการศึกษา มีประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาดำกว่าด้านอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพงษ์ สำเร (2553 : 112) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชัช โล่ห์ชัย (2552 : 81) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

อย่างไรก็ตาม ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสวี มณีสวัสดิ์ (2550 : 94) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนร่วมกับหน่วยงานอื่น มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ เสาวกนธ์ (2551 : 108) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในระดับน้อย

ทั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระมีความคิดเห็นว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ดังที่จันทราณี สงวนนาม (2545 : 143) กล่าวว่า

งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานวิชาการ เพื่อจะยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จึงได้มอบหมายงานวิชาการเป็นจำนวนมากแก่ครูมากกว่างานอื่น ราชด้าน มากที่สุด คือ ด้าน การจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ได้บริหารงานวิชาการด้านนี้อย่างเต็มที่มากกว่าด้านอื่น เนื่องจากมีผลกระทบโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน น้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อาจเนื่องจาก ผู้บริหารมีทัศนคติต่อการวิจัยเป็นเรื่องใหม่ที่ยากสำหรับครูและไม่จำเป็นต้องสถานศึกษามากนัก ส่วนใหญ่ครูไม่สนใจทำวิจัย ทำให้ผู้บริหารลดความสำคัญของงานด้านการวิจัยแก่ครูและไม่เน้นหนักให้ครูทำวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูจำแนกตามตัวแปรตำแหน่งความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพการสอน และขนาด ของสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ครูที่มีตำแหน่งความรับผิดชอบต่างกัน มีทัศนคติต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 แตกต่างกัน

2.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายหลักไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ แต่ผลการค้นคว้าอิสระสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ ด้านเดชา (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานและประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา พบว่า ประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระมีความคิดเห็นว่า อาจเป็นเพราะไม่ว่าครูจะดำรงตำแหน่งใด ล้วนต้อง ตระหนักและให้ความสำคัญกับงานวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียน

ดังที่อุทัย บุญประเสริฐ (2540 :25) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นงานที่ใหญ่ที่สุดของระบบ เป็นงานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษา นอกจากนี้อาจจะขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของตัวบุคคล

สมมติฐานข้อที่ 2 ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีทัศนคติต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การสอน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การสอน 21 ปีขึ้นไป เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุด คือ ครูที่มีประสบการณ์การสอน 21 ปีขึ้นไป รองลงมา คือ 10-20 ปี และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 10 ปี ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนากระบวนการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบ คู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การสอน 21 ปีขึ้นไป เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุด คือ ครูที่มีประสบการณ์การสอน 21 ปีขึ้นไป รองลงมา คือ 10-20 ปี และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 10 ปี ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของอับดุลรอแม โตละ (2551:99) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในสถานศึกษา อำเภอกองบินัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของฮาดีเม๊ะ เสงี่ยม (2555:84) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่าครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสวี มณีสวัสดิ์ (2550:96) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของหัวหน้าฝ่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ตามทัศนคติของหัวหน้าฝ่าย การบริหารงานวิชาการตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียน

การสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า หัวหน้าฝ่ายวิชาการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และหัวหน้าฝ่ายการบริหารวิชาการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีทักษะต่อการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 แตกต่างกัน

ทั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องจากประสบการณ์การทำงานของครูทั้งสองกลุ่มมีระยะห่างกันมาก หากครูมีประสบการณ์การสอนมาก ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บ่อยกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อย ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง ดังที่สันติ บุญภิรมย์ (2552:43) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร เป็นความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู อาจารย์ได้ร่วมมือกันเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะสมแก่การเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม ทั้งปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต จึงส่งผลให้ครูทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีทักษะต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษาภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's test) พบคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุด คือ ขนาดใหญ่ รองลงมา คือ ขนาดกลาง และน้อยที่สุด คือ ขนาดเล็ก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนากระบวนการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's test) พบคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุด คือ ขนาดใหญ่ รองลงมา คือ ขนาดกลาง และน้อยที่สุด คือ ขนาดเล็ก ตามลำดับ

ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้

(Scheffe's test) พบคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ ขนาดใหญ่ รองลงมา คือ ขนาดเล็ก และน้อยที่สุด คือ ขนาดกลาง ตามลำดับ

ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุด คือ ขนาดใหญ่ รองลงมา คือ ขนาดกลาง และน้อยที่สุด คือ ขนาดเล็ก ตามลำดับ

ด้านการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ที่จัดการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุด คือ ขนาดใหญ่ รองลงมา คือ ขนาดเล็ก และน้อยที่สุด คือ ขนาดกลาง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจินดา อูสมาน (2549 : 143) พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ข้าราชการ ปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกัน

ซึ่งผลการค้นคว้าอิสระสอดคล้องกับงานวิจัยของฮาลิเม๊ะ เสงี่ยม (2555:84) ที่ได้ ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสวี มณีสวัสดิ์ (2550 : 96) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของหัวหน้าฝ่าย การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปัตตานี เขต 1 ตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายการบริหารงานวิชาการตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน

ทั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องจากครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ขนาดต่างกัน มีประสบการณ์ในการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่แตกต่างกัน ทำให้ มีความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารและประสานงานกับผู้บริหารมากน้อยแตกต่างกัน จึงส่งผลให้ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

1. ปัญหาในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ซึ่งเรียงลำดับความถี่ พบว่า มากที่สุด คือ ผู้บริหารขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องและไม่เป็นระบบ และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารในโรงเรียนที่เปิดการสอนอิสลามศึกษาแบบเข้ม จะไม่บริหารงานวิชาการด้านอิสลามศึกษา

ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารมีภาระงานมาก จึงมอบหมายให้หัวหน้าวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบการนิเทศ แต่ครูอาจไม่มีความสนใจต่อหัวหน้าวิชาการ จึงไม่ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ทำให้งานนิเทศไม่เป็นระบบไม่ต่อเนื่อง มีความหละหลวม สอดคล้องกับงานวิจัยของแมททอกซ์ (Mattox, Dorall D.1978 : 4909 – A ; อ้างถึงในวัชรจิรา พุททนาม, 2544 : 87) ได้วิจัยเรื่อง งานในหน้าที่ครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐอินเดียนา สหรัฐอเมริกา พบว่า ครูใหญ่ส่วนมากใช้เวลาในการประเมินผลการปรับปรุงการสอนน้อย มักจะมอบหมายความรับผิดชอบในการประเมินผลการปรับปรุงการสอนให้กับหัวหน้าหมวดวิชา ทำให้การปรับปรุงการสอนของครูยิ่งน้อย ดังที่กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550 : 5) กล่าวว่า การดำเนินการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียน อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ซึ่งเรียงลำดับความถี่ พบว่า มากที่สุด คือ ผู้บริหารควรมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนตามปฏิทินอย่างชัดเจนและต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารในโรงเรียนที่เปิดการสอนอิสลามศึกษาแบบเข้ม ควรบริหารงานวิชาการทั้งสามัญและอิสลามศึกษา

ทั้งนี้ อาจเนื่องจากครูได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศ เพราะมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องนิเทศด้วยตนเอง เพื่อให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังที่ซุมสัคคี อินทร์รักษ์ (2545: 143) กล่าวว่า การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษาในปัจจุบันจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารของแต่ละสถานศึกษาที่ร่วมมือกับคณะครูอาจารย์ดำเนินการในขอบข่ายงานดังกล่าว เพื่อปรับปรุงให้บรรลุเป้าหมายเพิ่มขึ้นตามนโยบายของการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลค้นคว้าอิสระไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานของการบริหารงานวิชาการและควรแก้ไขปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น โดยเฉพาะด้านที่มีประสิทธิผลน้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2 ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศ ควรนิเทศเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.3 ผู้บริหารควรกำชับหัวหน้าวิชาการจัดทำปฏิทินการนิเทศ และนิเทศในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อสนองต่อความต้องการของครู

1.4 ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัย โดยให้ครูทำวิจัยอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง รวมทั้งส่งเสริมงบประมาณในการทำวิจัยและจัดอบรมวิจัยแก่ครู

2. ข้อเสนอแนะในการทำค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอื่นที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

2.2 ควรศึกษาวิจัยการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1

2.3 ควรศึกษาวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กมล ภู่อะเสริฐ. (2544). การบริหารวิชาการในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เสริมสินพรเพรสซิสเต็ม.

กรองทอง จิระเชษฐกุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ชารอักษร.

กั้ววล เทียนกัณฑ์เทศน์. (2540). การวัดการวิเคราะห์การประเมินทางการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1, สำนักงาน. (2553). รายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. นราธิวาส : สำนักงาน

นนท์ ชาติทอง. (2552). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์.

จริยา เหนียนเฉลย. (2546). เทคโนโลยีการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บั๊คพอยท์.

จินดา อูสมาน. (2549). ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน ตามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

จิราพิชญ์ ขวัญพรหม. (2546). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับผลการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา. (2541). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ อำเภอ กรณ์ศึกษา เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.

_____. (2545). การบริหารวิชาการ. ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ถวัลย์ มาศจรัส. (2553). MODEL การจัดการศึกษาและแหล่งเรียนรู้สร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : ชารอักษร.

- ทศนา แยมณี. (2546). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี
ประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช ; อ้างถึง
ใน ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา(Principle,
Theories of Educational Administration). ชลบุรี : มนตรี.
- ชนาธิป พรกุล. (2543). แคมป์ : รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. พิมพ์ครั้งที่
2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนศ ขำเกิด. (2541). คุณภาพการศึกษาต้องพัฒนาทั้งระบบ. วารสารวิชาการ. 1(12) : 19-23.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). รายงานวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ของสถานศึกษาในประเทศไทย. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- _____. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ธีรพงษ์ ตำเร. (2554). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม
โรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. การค้นคว้า
อิสระ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ธีราร บัวศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบและพัฒนา. กรุงเทพฯ : อนุวัชรการพิมพ์.
- นงลักษณ์ ประเสริฐ และจรินทร์ วินทะไชย์. (2548). หลักการแนะแนว. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- นภา หลิมรัตน์. (2544, กันยายน – ธันวาคม). การวัดผลและประเมินผล. วารสารส่งเสริม
ประสิทธิภาพการเรียนการสอน. 10 : 13-19.
- นพวรรณ พันธุมธา. (2544). คลังคำ. กรุงเทพฯ : อมรินทร์ ; อ้างถึงใน สันติ บุญภิรมย์. (2552).
การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : บั๊คพอยท์.
- นุชลี อุปภัย. (2543). การแนะแนวเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ฟิสิกส์การพิมพ์.
- เนาวรัตน์ ลิขิตวัฒนเศรษฐ. (2544, ธันวาคม). แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนสร้างเพื่อเด็ก มิได้สร้างเพื่อ
ใคร. วารสารวิชาการ . 4 : 26-37.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). การพัฒนาการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ชมรมเด็กผู้ทรงลิขสิทธิ์ ;
อ้างถึงใน สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : บั๊คพอยท์.
- ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน. (2545). แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
และสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

ประคอง กรรณสูตร. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรีชัช โล่ห์ชัย. (2552). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

ผ่องศรี วาณิชยศุภวงส์. (2546). ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พนม ลิมอริย์. (2548). การแนะแนวเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

พนมไพร ไชยงค์. (2542). เอกสารประกอบการสอนวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว. สุพรรณบุรี : วิทยาลัยพลศึกษาสุพรรณบุรี.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (2542). **ราชกิจจานุเบกษา**. ฉบับกฤษฎีกา. 116 ตอน 74 ก วันที่ 19 สิงหาคม 2542.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545).

ราชกิจจานุเบกษา. ฉบับกฤษฎีกา. 119 ตอน 123 ก วันที่ 19 ธันวาคม 2545.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553). **ราชกิจจานุเบกษา**. ฉบับกฤษฎีกา. 127 ตอน 45 ก วันที่ 22 กรกฎาคม 2553.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. (2546). **ราชกิจจานุเบกษา**. ฉบับกฤษฎีกา. 120 ตอน 62 ก วันที่ 6 กรกฎาคม 2546.

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.

ภัทรา นิกมานนท์. (2543). การประเมินผลการเรียน. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา(Principle, Theories of Educational Administration). ชลบุรี : มนตรี.

มนัสวี มณีสวัสดิ์. (2550). การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1. สารนิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2543). การนิเทศภายในโรงเรียน. วารสารวิชาการ. (4) : 54

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550). **ราชกิจจานุเบกษา**. ฉบับกฤษฎีกา. 124 ตอน 47 ก วันที่ 24 สิงหาคม 2550.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

รุ่ง แก้วแดงและชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). **ประมวลสารชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9-12**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เริงชัย จงพิพัฒน์สุข. (2543). **คู่มือผู้ปกครองและครูการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). **เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.

ลักขณา สิริวัฒน์. (2543). **การแนะแนวเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

วนิดา การขยัน. (2547). **การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2544). **การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟิก.

วิชาการ, กรม. (2542). **การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2545). **แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. (2542). **การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต่อที่ท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : เซ็นเตอร์ดิสคัฟเวอร์.

วิเชียร วิทญ์คุณ. (2547). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ : เชิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

_____, กระทรวง. (2550). **นโยบายการบริหารงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ.

สมเกียรติ เสาวคนธ์. (2551). **การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- สมศักดิ์ ด้านเดชา. (2544). **ทักษะการบริหารงานและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2540, มกราคม - มีนาคม). การปรับปรุงคุณภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง. **สารพัฒนาหลักสูตร**. (128) : 79-80.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2542). **มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- _____. (2542). **มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช ; อ้างถึงใน การดี อนันต์นาวี. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (Principle, Theories of Educational Administration)**. ชลบุรี : มนตรี.
- สวัสดิ์ กาญจนสุวรรณ. (2542). **หลักการบริหารการศึกษา โครงการตำราวิชาการสถาบันราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในวโรกาสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เสด็จขึ้นครองราชย์ 6 รอบ**. สงขลา : คณะครุศาสตร์, สถาบันราชภัฏสงขลา.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บัณฑิตพอยท์.
- _____. (2552). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : บัณฑิตพอยท์.
- สุนีย์ ภูพันธ์. (2546). **แนวคิดพื้นฐานการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร**. เชียงใหม่ : The Knowledge Center.
- สุภาพร แดงกระจ่าง. (2551). **ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1**. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- หรรษา นิลวิเชียร. (2547). **การพัฒนาหลักสูตรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หลักการและการปฏิบัติ**. ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- อนันต์ หะยิสาและ. (2553). **การปฏิบัติงานบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในเขตพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1**. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อภิชาติ เสริมวิชัยกิจการ. (2547, เมษายน - มิถุนายน). ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน. **วารสารวิชาการ**. 7 : 59 -64.
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2546). **คู่มือการปฏิบัติการเรียนการสอนยุคใหม่**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

- อวิรุทธิ์ ยาแข็ง. (2550). การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามทัศนะของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ยะลา.
- อับดุลรอแม โตละ. (2551). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
ทัศนะของครูในสถานศึกษาอำเภอกรงปินัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1.
สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อิชา ดิเล็ม. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). หลักการและแนวทางในการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา.
กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองการพิมพ์.
- อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์ และสุวรรณี มงคลรุ่งเรือง. (2545, มกราคม - มิถุนายน). การประกัน
คุณภาพการศึกษา. วารสารมจร.วิชาการ. 5 : 48 – 49.
- อำภา บุญช่วย. (2537). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอ. เอส.
พรินติ้งเฮาส์ ; อ้างถึงใน สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : บั๊ค
พอยท์.
- ฮาดีเม๊ะ เสงี่ยม. (2555). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ภาษาอังกฤษ

- Agthe, Robert. (1980, September). The Elementary Principals Perceptions of their Own and
Teachers Role in Curriculum Decision Making. **Dissertation Abstracts International**.
3 : 3076-3077 ; อ้างถึงใน วัชรวิภา พุทธรณม. (2544). ความสามารถในการบริหารและการ
ปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 2. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์.

- Caplow, T. (1964). **Principles of Organization**. New York : Harcourt, Brace and World ;
อ้างถึงใน ภรณ์(กิริติบุตร) มหามนต์. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**.
กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.
- Doll , R. (1996). **Curriculum Improvement**. Boston : Allyn & Bacon ; อ้างถึงใน จินดา
อุสมาน. (2549). **ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Gibson, Ivancevich and Donelley. (1973). **Organization : Structure, Processes, Behavior**.
Dallas Texas : Businesses Publication ; อ้างถึงใน ภรณ์(กิริติบุตร) มหามนต์. (2529).
การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.
- Gibson, J.et.al. (1982). **Organization : Behavior Structure Process**. 3rd ed. Texas : Business
Publication. ; อ้างถึงใน ภรณ์ อนันต์นาวี. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร
การศึกษา(Principle, Theories of Educational Administration)**. ชลบุรี : มนตรี.
- Good, Cater V. (1968). **Dictionary of Education**. New York : Mcmillan ; อ้างถึงใน วัฒนา
พัชรวานิช. (2542). **หลักการแนะแนว**. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์, สถาบันราชภัฏบ้าน
สมเด็จเจ้าพระยา.
- Gove, P.B. (1965). **Webster's Third New International Dictionary**. USA. Massachusetts :
G.L.C. Merriam ; อ้างถึงใน สันติ บุญภิรมย์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ :
บุ๊คพอยท์.
- Gross, Bertram M. (1972). **Concepts and controversy in organizational behavior**. Pacific
Palisades, California : Goodyear ; อ้างถึงใน ภรณ์(กิริติบุตร) มหามนต์. (2529). **การ
ประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.
- Halton,T.L. (1994). **Improveing school effectiveness**. Buckingham : Open University Press ;
อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. (2544). **โรงเรียน : องค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : ทิพย์
วิสุทธิ.
- _____. (1962). **Curriculum Development : Theory and Practice**. New York : Harcourt,
Bruce and World ; อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). **การบริหารงานวิชาการ**.
กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

- Hoy, Wayne K. and Cecill G miskel. (1991). **Educational administration : theory, research and practice**. 4th ed. Singapore : McGraw-Hill ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. (2544). **โรงเรียน : องค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (1991). **Educational administration : theory, research and practice**. 4th ed. Singapore : McGraw-Hill ; อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา(Principle, Theories of Educational Administration)**. ชลบุรี : มนตรี.
- Mattox, Doral D. (1978, June). A Study of In – service Needs of Illinois Public School Elementary Principals. **Dissertation Abstracts International**. 12 : 4909 – A ; อ้างถึงใน วัชจรีา พุทถนอม. (2544). **ความสามารถในการบริหารและการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**.
- McCarthy, Water M. (1971, August). The Role of the Secondary School Principal in New Jersey. **Dissertation Abstracts Intemational**. 2 : 705 – A ; อ้างถึงใน วัชจรีา พุทถนอม. (2544). **ความสามารถในการบริหารและการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**.
- Megorry, Kathleen. (1995 ,December). Instruction Leadership in the Principle Role : Testing the Effectiveness of Slingerland Multisensory Approach Encoding Strategies for the First Grade Language Arts Program. **Dissertation Abstracts International**. 56 : 2006-A ; อ้างถึงใน สุเทพ วงษ์เณร. (2544). **บทบาทในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**.
- Miller, Van. (1965). **The Pubic Administration of American school system**. New York : Macmillan ; อ้างถึงใน เอนก นิมมานนिरชร. (2544). **สัมพันธระหว่างแบบผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครราชสีมา**.

- Price, J.L. (1968). **Organizational Effectiveness: An Inventory of Proposition** ; อ้างถึงใน ภรณ์(กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.
- Seashore, S.E. and Yuchmann, E. (1964, December). A System in Resources Approach to Organization Effectiveness. **Adminisstrative Science Quarterly**. 32 : 377-395 ; อ้างถึงใน ภรณ์(กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.
- _____. (1991, December). A System in Resource Approach to Organization Effectiveness. **Adminisstrative Science Quarterly** ; อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา(Principle, Theories of Educational Administration). ชลบุรี : มนตรี.
- Sergiovanni, T. J. (2001). **The Principalsip : A Reflective Practice Perspective**. 4th ed. Boston : Allyn and Bacon. ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. (2544). โรงเรียน : องค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- Smith, Harold B. (1974, October). Description of Effective and Ineffective Behavioral of School Principals. **Dissertation Abstracts International**. 35 : 1935-A ; อ้างถึงใน วัชรวิฑูรณอม. (2544). ความสามารถในการบริหารและการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Spark, Richard Kingsley. (1984, October). Elementary School Principal Inservice : Practice and Perceptions Relate to Pupil Academic Achievement among Select Califomia School Districts. **Dissertation Abstracts International**. 45(4) : 1010-A ; อ้างถึงใน วัชรวิฑูรณอม. (2544). ความสามารถในการบริหารและการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Taba, Hilda. (1962). **Curriculum Development : Theory and Practice**. New York : Harcourt, Bruce & World ; อ้างถึงใน ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2545). การบริหารวิชาการ. ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

- Tyler, Ralph W. (1959). **Basic Principles of Curriculum and Instruction**. Chicago : University of Chicago Press ; อ้างถึงใน ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- _____. (1977, February). Two New Emphases in Curriculum Development. **Educational Leaderships**. 5(34) : 61-71; อ้างถึงใน ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- Well, Richard F. (1978). A Study of the Major Job Responsibilities of the Elementary School Principals **Dissertation Abstracts International**. 2322 – A ; อ้างถึงใน วัชรจิรา พุททนาม. (2544). **ความสามารถในการบริหารและการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistic and Introduction Analysis**. 3 rd ed. New York : Harper and Row ; อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชศุภวงศ์. (2546). **เอกสารประกอบการสอนระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ , มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคผนวก ก
สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้สูตรของโรวินลลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1978 : 34-37 ; อ้างถึงใน ผ่องศรี วานิชย์สุทวรงค์, 2546 : 140)

$$\text{โดยใช้สูตร } IC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม
R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อคำถาม
N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา หรือ Alpha Coefficient (α -Coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบัค (Cronbach, 1990 : 204 ; อ้างถึงใน ผ่องศรี วานิชย์สุทวรงค์, 2546 : 147)

$$\text{โดยใช้สูตร } \alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ k หมายถึง จำนวนข้อ
 Si^2 หมายถึง ผลรวมค่าความแปรปรวนของคะแนนข้อคำถามแต่ละข้อ
 S^2 หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าร้อยละ(Percentage) (Guilford, 1981 : 18 ; อ้างถึงในไอพี หะยิสาเม็ง, 2552 : 120)

โดยใช้สูตร
$$P = \frac{f}{n}$$

เมื่อ P หมายถึง ค่าร้อยละ

f หมายถึง จำนวนหรือความถี่ที่ต้องการหาค่าร้อยละ

n หมายถึง จำนวนของข้อมูล

2.2 ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) บางที่เรียกสั้นๆว่า “Mean” หรือค่าเฉลี่ย แทนด้วยสัญลักษณ์ $\bar{X}$ สำหรับกลุ่มตัวอย่าง เขียนได้เป็นสูตรดังนี้ (ผ่องศรี วานิชย์ศุภวงศ์, 2546 : 156-157)

โดยใช้สูตร
$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{n}$$

เมื่อ $\sum fx$ หมายถึง ผลรวมของค่าตัวเลขหรือค่าคะแนนแต่ละตัวคูณด้วยความถี่

n หมายถึง จำนวนทั้งหมดในกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) เขียนได้เป็นสูตร ดังนี้ (ผ่องศรี วานิชย์ศุภวงศ์, 2546 : 159-160)

โดยใช้สูตร
$$SD. \text{ หรือ } S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n-1}}$$

เมื่อ $\bar{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนทั้งหมดในกลุ่มตัวอย่าง

X_i หมายถึง ค่าตัวเลขหรือค่าคะแนนแต่ละข้อ

2.4 ทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป แบบทางเดียว(One – Way Analysis of Variance) ตัวแปรอิสระที่ใช้แบ่งกลุ่มข้อมูลมีเพียงตัวเดียว เรียกว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เขียนได้เป็นสูตรดังนี้ (ผ่องศรี วานิชย์ศุภวงศ์, 2546 : 180)

$$\text{โดยใช้สูตร } F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ MS_b หมายถึง Mean Square ระหว่างกลุ่ม

MS_w หมายถึง Mean Square ภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ค้นคว้าอิสระมีการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Test) เขียนได้เป็นสูตรดังนี้ (ผ่องศรี วานิชย์ศุภวงศ์, 2546 : 182)

$$\text{โดยใช้สูตร } F = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)^2}{MS_w (1/n_1 + 1/n_2)(k-1)}$$

เมื่อ $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ หมายถึง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และ 2

MS_w หมายถึง ค่า Mean Square ภายในกลุ่ม

n_1, n_2 หมายถึง จำนวนในตัวอย่างที่ 1, 2

k หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ภาคผนวก ข
ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ

ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ

ผลการพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างจากผู้เชี่ยวชาญแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

บริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	ผลการ พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการพัฒนาหลักสูตร						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
ข้อที่ 6	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 7	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 9	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 10	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน						
ข้อที่ 11	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 12	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 13	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 14	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 15	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ(ต่อ)

บริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	ผลการ พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา						
ข้อที่ 16	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 17	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 18	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 19	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 20	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ด้านการนิเทศการศึกษา						
ข้อที่ 21	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 22	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 23	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 24	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 25	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ด้านการแนะแนว						
ข้อที่ 26	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 27	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 28	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 29	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 30	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา						
ข้อที่ 31	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 32	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 33	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 34	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 35	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ(ต่อ)

บริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	ผลการ พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้						
ข้อที่ 36	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 37	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 38	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 39	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 40	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ด้านการวางแผน ระเบียบและแนวปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการ						
ข้อที่ 41	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 42	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 43	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 44	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 45	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ด้านการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา						
ข้อที่ 46	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 47	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 48	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 49	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 50	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาตอนต้น เขต 1

ผู้ค้นคว้าอิสระ

รุดานี ลอเซ่ง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชนาราชวาส เขต 1

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนาราชวาส เขต 1
2. แบบสอบถามชุดนี้ มีทั้งหมด 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ตอนที่ 3 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ทุกตอน ตามสถานภาพที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป
4. การตอบแบบสอบถามนี้ จะไม่มีผลเสียใดๆต่อการปฏิบัติงานของท่าน ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และจะใช้สำหรับวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

รุสนานี ลอเซ็ง

(นางสาวรุสนานี ลอเซ็ง)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

.....

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. ตำแหน่งความรับผิดชอบ

- ☐ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ
- ☐ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
- ☐ ครูผู้สอนทั่วไป

2. ประสบการณ์การสอน

- ☐ ต่ำกว่า 10 ปี
- ☐ 10 – 20 ปี
- ☐ 21 ปีขึ้นไป

3. ขนาดของสถานศึกษา

- ☐ ขนาดเล็ก (มีนักเรียน 1-120 คน)
- ☐ ขนาดกลาง (มีนักเรียน 121-500 คน)
- ☐ ขนาดใหญ่ (มีนักเรียน 501 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
อำเภอบาเจาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

.....

แบบสอบถามตอนที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนอำเภอบาเจาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ตามทัศนะของผู้วิจัย ใน 10 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนว ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ด้านการวางแผน ระเบียบ และแนวปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการ ด้านการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการ กับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความที่กำหนดให้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน โดยกำหนดเกณฑ์ การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง การบริหารมีประสิทธิผลมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารมีประสิทธิผลมาก
- 3 หมายถึง การบริหารมีประสิทธิผลปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารมีประสิทธิผลน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารมีประสิทธิผลน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตร ประชุมครูและผู้เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความเข้าใจ ในจุดมุ่งหมาย หลักการและโครงสร้างของ หลักสูตรสถานศึกษา					
2	ส่งเสริมสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการ จัดทำหลักสูตร					
3	จัดหาคู่มือ เอกสารและแนวการจัดทำหลักสูตรแก่ ครูและผู้เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำหลักสูตร					
4	พัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียน ชุมชน และสังคม					
5	นิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้ หลักสูตรและ นำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง					
6	ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ ประชุมครูเพื่อชี้แจงและร่วมกันปรึกษาหารือ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและพัฒนา กระบวนการเรียนรู้					
7	ส่งเสริมสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการ จัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการ เรียนรู้					
8	จัดหาคู่มือและเอกสารเกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อย่างเพียงพอ					
9	ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาวิธีการจัดการเรียน การสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน					

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
10	นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง					
11	ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ประชุมครูเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน					
12	ส่งเสริมสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน					
13	จัดหาคู่มือ เอกสารวัสดุและอุปกรณ์เกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนอย่างเพียงพอ					
14	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาเครื่องมือวัดผล และประเมินผลตามสภาพจริงที่หลากหลาย สอดคล้องกับหลักสูตรและเหมาะสมกับผู้เรียน					
15	นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนอย่างต่อเนื่อง					
16	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประชุมครูเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
17	ส่งเสริม สนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน					
18	จัดหาคู่มือและเอกสารในการทำวิจัยแก่ครูอย่างเพียงพอ					
19	ส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณให้ครูทำวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
20	นิเทศ ติดตาม และประเมินผลเกี่ยวกับการทำวิจัยของครูอย่างต่อเนื่อง					
21	ด้านการนิเทศการศึกษา ประชุมครูเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศ					
22	ส่งเสริม สนับสนุนครูที่รับผิดชอบการนิเทศภายในเข้ารับการอบรม					
23	จัดหาคู่มือ และเอกสารเกี่ยวกับการนิเทศแก่ครูที่รับผิดชอบงานนิเทศอย่างเพียงพอ					
24	ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย มีความเป็นกัลยาณมิตร และเหมาะสมกับสถานศึกษา					
25	นิเทศ ติดตาม และประเมินผลเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนและการนิเทศจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง					
26	ด้านการแนะแนว ประชุมครู เพื่อทำความเข้าใจและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการแนะแนว					
27	ส่งเสริม สนับสนุนครูที่เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาระบบแนะแนว					
28	จัดหาคู่มือและเอกสารเกี่ยวกับการแนะแนวแก่ครูอย่างเพียงพอ					
29	ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยประสานความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และสถานศึกษาอื่น					
30	นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดระบบการแนะแนวอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
31	ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ประชุมครู เพื่อให้ความรู้และทำความเข้าใจ เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา					
32	ส่งเสริม สนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการ ประกันคุณภาพการศึกษา					
33	จัดหาคู่มือและเอกสารเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ การศึกษาแก่ครูอย่างเพียงพอ					
34	ดำเนินการและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาทั้งการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาและการประเมินคุณภาพการศึกษา ภายนอก					
35	นิเทศ ติดตามและประเมินผลการนำระบบการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
36	ด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและ แหล่งเรียนรู้ ประชุม ปรึกษาหารือร่วมกับครูและชุมชนเพื่อ สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา คุณภาพการศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษาใน การจัดทำแหล่งเรียนรู้					
37	ส่งเสริม สนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการ พัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่ง เรียนรู้					
38	ส่งเสริม สนับสนุนครูพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี การศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งจัดตั้งและ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาอย่าง เพียงพอกับความต้องการของผู้เรียน					

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
39	ประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน สถานศึกษาอื่นและหน่วยงานอื่น ในการจัดตั้ง ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน					
40	นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการใช้และพัฒนา สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
41	ด้านการวางแผน ระเบียบและแนวปฏิบัติการ ดำเนินงานวิชาการ ประชุมครู เพื่อให้ความรู้และศึกษาทำความเข้าใจ ระเบียบและแนวปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการของ สถานศึกษาให้ถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน					
42	ส่งเสริม สนับสนุนครูที่เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับงานวางแผน ระเบียบและแนวปฏิบัติการ ดำเนินงานวิชาการ					
43	คัดเลือกครูที่ทำงานกลุ่มบริหารงานวิชาการได้ อย่างเหมาะสม					
44	จัดหาคู่มือและเอกสารเกี่ยวกับระเบียบและแนว ปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการแก่ครูอย่างเพียงพอ					
45	นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนงานวิชาการและการปฏิบัติตามระเบียบและ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ของ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
46	ด้านการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในพัฒนางาน วิชาการกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา ประชุมครูและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษา สำนวจความ ต้องการและการมีส่วนร่วมงานวิชาการกับชุมชน					
47	ส่งเสริม สนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา งานวิชาการแก่ชุมชน					

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
48	จัดหาคู่มือและเอกสารความรู้เกี่ยวกับวิชาการแก่ครู ชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาอย่างเพียงพอ					
49	บริการ แลกเปลี่ยน ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการและสร้างเครือข่ายกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา					
50	นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานส่งเสริม ประสานงานและมีส่วนร่วมในพัฒนางานวิชาการกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					

คำชี้แจง

โปรดเขียนปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของ

1. ปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	5	.9767
2. ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้	5	.9779
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	5	.9768
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	5	.9760
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	5	.9745
6. ด้านการแนะแนว	5	.9770
7. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	5	.9752
8. ด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้	5	.9750
9. ด้านการวางแผน ระเบียบและแนวปฏิบัติ การดำเนินงานวิชาการ	5	.9766
10. ด้านการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา	5	.9761
ภาพรวม	50	.9785

ภาคผนวก ข

รายชื่อหน่วยงานที่ทำการค้นคว้าอิสระ

รายชื่อหน่วยงานที่ทำการค้นคว้าอิสระ

อำเภอเขาเงาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีราชภัฏ เขต 1

ขนาดเล็ก

- | | |
|----------------------|-------------|
| 1. โรงเรียนบ้านอีโอะ | จำนวน 9 ชุด |
|----------------------|-------------|

ขนาดกลาง

- | | |
|---------------------------------------|--------------|
| 2. โรงเรียนน้ำตกป่าโจ(วันครู 2501) | จำนวน 14 ชุด |
| 3. โรงเรียนบ้านคู | จำนวน 16 ชุด |
| 4. โรงเรียนบ้านบือเจ้า | จำนวน 12 ชุด |
| 5. โรงเรียนบ้านตะโละบาลอ | จำนวน 11 ชุด |
| 6. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 9 | จำนวน 24 ชุด |
| 7. โรงเรียนบ้านชะลูดง(ประชุมวิทยาสาร) | จำนวน 24 ชุด |
| 8. โรงเรียนบ้านกาเยะมาตี | จำนวน 12 ชุด |
| 9. โรงเรียนบ้านตันหยง | จำนวน 14 ชุด |
| 10. โรงเรียนบ้านบือเนปีแย | จำนวน 12 ชุด |
| 11. โรงเรียนวัดเชิงเขา(แดงอุทิศ) | จำนวน 12 ชุด |
| 12. โรงเรียนบ้านมะยุง | จำนวน 12 ชุด |

ขนาดใหญ่

- | | |
|------------------------|--------------|
| 13. โรงเรียนบ้านแปะบุญ | จำนวน 33 ชุด |
|------------------------|--------------|

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเดชา

วุฒิการศึกษาสูงสุด	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
จบจากมหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

2. นายอิศหะ สะมะแต

วุฒิการศึกษาสูงสุด	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
จบจากมหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการ โรงเรียน
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านคำปงปีแซ อำเภอยี่งอ จังหวัดนราธิวาส

3. นายนรินทร์ นิมอ

วุฒิการศึกษาสูงสุด	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
จบจากมหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการ โรงเรียน
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านบูเกะสุคอ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวรุตสนาณี ลอเซ็ง
วัน เดือน ปีเกิด	15 พฤศจิกายน 2524
ที่อยู่ปัจจุบัน	200/1 หมู่ที่ 6 ตำบลปะลุกาสาเมาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส 96170
ประวัติการศึกษา	ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านบาตู (บุญชอบ สาครินทร์) มิตรภาพที่ 66 อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนนราธิวาส อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนนราธิวาส อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส ระดับอุดมศึกษา ปริญญาตรี(ศศ.บ.)สาขาวิชาประถมศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
ประสบการณ์การทำงานในอดีต	ปี 2547 ครูอัตราจ้าง โรงเรียนบ้านตะโละบาลอ อำเภอ บาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ปี 2548 - 2549 ครูผู้ช่วยโรงเรียนชุมชนสหพัฒนา อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส ปี 2549 – 2552 ครูโรงเรียนชุมชนสหพัฒนา ช่วยราชการ โรงเรียนบ้านปะลุกาแปเราะ อำเภอบาเจาะ จังหวัด นราธิวาส ปี 2552 จนถึงปัจจุบัน ครูโรงเรียนบ้านปะลุกาสาเมาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู อันดับ คศ. 2 วิทยฐานะชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านปะลุกาสาเมาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัด นราธิวาส