

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้ว่า การศึกษา หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของภาครัฐและเอกชน และสถานศึกษา หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายความว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งหมายถึงการศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนนั้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ในหมวด 5 ส่วนที่ 3 มาตรา 45 กล่าวไว้ว่า ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐของเขตพื้นที่การศึกษาหรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน โดยให้รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย ส่วนในด้านการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษานั้น ในมาตรา 39 ที่กำหนดไว้ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบในการจัดการศึกษาตามนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของชาติซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาตาม มาตรา 6 ที่กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็น

มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการดังกล่าวนี้ให้สำเร็จลุล่วงไป

การบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการวางแผนงานวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการโดยมีการดำเนินงานตามแนวทางดังต่อไปนี้ (สำนักการศึกษา, 2551 : 34) 1) การวางแผนการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ สร้างความตระหนักศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ กำหนดขอบข่ายภารกิจงาน การจัดทำแผนงานวิชาการนำไปปฏิบัติ ประเมินผลวิเคราะห์ผลจากการประเมินและพัฒนางานวิชาการ 2) การจัดการเรียนการสอน ได้แก่ สร้างความตระหนักศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ วางแผนและดำเนินการ จัดการเรียนการสอนจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการสื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้ การส่งเสริมงานวิจัยเพื่อพัฒนา การพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระ การจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการให้เอื้อต่อการเรียน ส่งเสริมการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศของนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษและช่วยเหลือนักเรียนด้อยโอกาส 3) การนิเทศการศึกษา ได้แก่ สร้างความตระหนักศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการ วางแผนจัดทำโครงการนิเทศภายใน ดำเนินการนิเทศภายในตามโครงการ และประเมินผลโครงการ

โรงเรียนมารีวิทยาภินทรบุรี เป็นโรงเรียนเอกชน ดำเนินการบริหารโดยคณะนักบวชหญิงชื่อว่า คณะรักกางเขน แห่งจันทบุรี เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่วันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2538 เป็นต้นมา โรงเรียนเปิดทำการสอนแบบสายสามัญตั้งแต่ระดับก่อนปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีอาคารเรียน แหล่งเรียนรู้ ห้องประกอบการต่างๆ ที่เพียงพอต่อความต้องการเพื่ออำนวยความสะดวกในด้านการเรียนการสอนให้กับนักเรียน มีการนำสื่อ เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยในยุคปัจจุบันมาใช้ประกอบการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้ปกครองนำพานักเรียนเข้ามารับการศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ตั้งแต่โรงเรียนเริ่มดำเนินการมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ ในช่วงแรกได้เปิดสอนในระดับอนุบาล 1 ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ต่อมา ในปี พ.ศ. 2539 โรงเรียนได้รับอนุญาตให้เปิดทำการเรียนการสอนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และในปีการศึกษา 2544 โรงเรียนได้ขออนุญาตและได้รับอนุญาตให้เปิดทำการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในปีการศึกษา 2542 หลังจากที่โรงเรียนได้เปิดดำเนินการมาได้เพียง 4 ปี โรงเรียนก็ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาทั้ง 3 ระดับคือระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา

และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจากกระทรวงศึกษาธิการและโรงเรียนได้รับรางวัลสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ตามลำดับดังนี้ ปีการศึกษา 2542 สถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2546 ระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ ปีการศึกษา 2547 ระดับมัธยมศึกษาขนาดกลาง ปีการศึกษา 2552 ระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ ในปีการศึกษา 2553 ผู้อำนวยการโรงเรียนมารีวิทยาภินทรบุรีซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้กำหนดให้ส่งโรงเรียนเข้าประกวดเพื่อขอรับรางวัลพระราชทานระดับปฐมวัยและได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานดังกล่าวนี้อีกด้วย โรงเรียนได้รับการยอมรับและเป็นที่มั่นใจของผู้ปกครองในด้านความพร้อมต่างๆ เมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา 2546 นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งเป็นรุ่นแรกที่จบการศึกษาในระดับชั้นสูงสุดของโรงเรียนแห่งนี้ นักเรียนส่วนใหญ่สามารถสอบเข้าเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาในสถาบันที่ตนเองพึงพอใจได้ทำให้ชื่อเสียงของโรงเรียนมารีวิทยาภินทรบุรีเป็นที่ประจักษ์แก่สาธารณชนในลำดับต่อมา แต่เมื่อพิจารณาคุณค่าสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับที่ทำการทดสอบวัดผลประเมินผลระดับชาติ ของนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ไม่น่าเป็นที่พึงพอใจนักเมื่อเทียบกับการวัดผลระดับชาติในปีการศึกษา 2553 ที่ผ่านมา ซึ่งอาจจะมีสาเหตุมาจากกระบวนการบริหารจัดการในด้านที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ดังนั้นการบริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จตามปรัชญาการศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะการบริหารวิชาการอย่างครบถ้วน จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงเกิดความสนใจที่จะทำการศึกษาดังกล่าวถึงสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมารีวิทยาภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแห่งนี้ให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนให้สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมารีวิทยาภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ใน 4 ด้านได้แก่ ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยจำแนกตามระดับชั้นที่สอนและประสบการณ์การสอนของครูผู้สอน

สมมติฐานในการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ผู้ศึกษาจึงตั้งสมมติฐานในการศึกษาไว้ดังนี้

1. ครูผู้สอนที่มีระดับชั้นการสอนต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยแบ่งขอบเขตของการศึกษาออกเป็นขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านประชากร และขอบเขตด้านระยะเวลา ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้คือการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารการจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ในครั้งนี้ได้แก่ครูผู้สอนในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี ปีการศึกษา 2553 โดยแบ่งเป็นครูสายผู้สอนระดับอนุบาล ครูสายผู้สอนระดับประถมศึกษา และครูสายผู้สอนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 130 คน ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีคัดเลือกโดยการสุ่มอย่างง่ายตามตารางของ เครจซีและมอร์แกน (R.C. Krejcie and D.W. Morgan อ่างใน ไมตรี บุญทศ, 2549 : 25) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

ผู้ศึกษาเริ่มต้นศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยต่างๆ และค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตแล้วนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2553 จากนั้นนำข้อมูลเบื้องต้นเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อสร้างแบบสอบถามและเก็บรวบรวม ข้อมูลเสร็จสิ้นในเดือนเมษายน 2554

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในเชิงปฏิบัติการและเชิงวิชาการ ดังนี้

1. ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการ ปรับปรุงสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี
2. ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะนำไปเป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนา ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

นิยามปฏิบัติการ

ในการศึกษาได้กำหนดนิยามปฏิบัติการไว้ดังนี้

1. สมรรถนะการบริหารวิชาการ หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการ บริหารงานวิชาการภายใน โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ที่เป็นลักษณะเชิง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถซึ่งครูผู้สอนเป็นผู้ให้ข้อมูลจากบทบาท หน้าที่ ตามสาระความรู้และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานความรู้ในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหาร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

- 1.1 ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอนทุกคนได้จัดการเรียนการ สอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่การเป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การส่งเสริมให้ ครูผู้สอนทุกคนจัดทำแผนการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระและหน่วยการเรียนรู้ต่างๆ สามารถให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาในเรื่องกระบวนการจัดทำแผนการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบ บูรณาการ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนทุกคนได้ใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ในการสอน สามารถ จัดสรรงบประมาณให้ครูผู้สอนนำมาใช้ผลิตสื่อการเรียนการสอนได้อย่างเพียงพอ สนับสนุนให้ ครูผู้สอนได้ใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้จัดกิจกรรมการเรียน

การสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ จัดหาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน สนับสนุนให้มีการจัดมุมการเรียนรู้เพิ่มเติมภายในชั้นเรียน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้สอนเสริมให้กับผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษและสอนซ่อมให้กับผู้เรียนที่เรียนอ่อน สามารถจัดหาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสนับสนุนการเรียนรู้เพิ่มเติมแก่ผู้เรียน สามารถกำหนดแนวทางในการส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำผู้เรียนไปเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนวัดผลประเมินผลของผู้เรียนตามสภาพจริงอย่างหลากหลาย และส่งเสริมให้ครูผู้สอนทุกคนนำผลการประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้พัฒนาผู้เรียนอย่างจริงจัง

1.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถอธิบายและวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาแกนกลางแก่ครูผู้สอน กำหนดบทบาทหน้าที่และสนับสนุนให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาและครูผู้สอนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ต่างๆ ภายในหลักสูตรของสถานศึกษา สามารถจัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรสถานศึกษาให้ครูผู้สอนนำไปใช้เขียนแผนจัดการเรียนรู้เพื่อจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย กำหนดให้ครูผู้สอนนำหลักสูตรสถานศึกษาไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน พร้อมทั้งให้สอดคล้องกับแหล่งการเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป

1.3 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้แจง แนะนำ และให้ความช่วยเหลือแก่ครูผู้สอนทุกคนในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอน การวางแผนปรับปรุงงานวิชาการที่เกี่ยวกับรูปแบบของการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับสภาพจริงของผู้เรียน การจัดให้มีปฏิทินและตารางเวลาในการนิเทศการสอนของครูผู้สอนอย่างชัดเจน สามารถดำเนินการนิเทศการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา นำผลการนิเทศการสอนของครูมาประเมินผลและชี้แจงให้ครูผู้สอนได้รู้จักที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้นำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและผลิตสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

1.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูผู้สอนทุกคนมีความรู้ มีความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนและนำไปปฏิบัติได้จริง ได้แก่ สามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการทำ

วิจัยในชั้นเรียน สร้างความตระหนักให้กับครูผู้สอนในฐานะนักวิจัยและนักพัฒนาหลักสูตรควบคู่กันไปได้ สามารถให้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน อำนวยความสะดวกในด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองในการทำวิจัยด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน แนะนำวิธีการในการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนแก่ครูผู้สอนอย่างหลากหลาย กระตุ้นให้ครูผู้สอนทำการวิจัยควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน สามารถให้ความรู้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับกระบวนการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเป็นแนวทางที่เหมาะสมให้กับครูผู้สอน จัดแหล่งบริการอินเทอร์เน็ตให้กับครูผู้สอนได้ใช้ค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อนำมาใช้ประกอบการทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างเพียงพอ ติดตามช่วยเหลือเพื่อแก้ไขปัญหาในการพัฒนาวิธีการหรือการใช้นวัตกรรมในการวิจัยในชั้นเรียน สามารถให้คำปรึกษาถึงแนวทางเกี่ยวกับการสำรวจและการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อนำมาแก้ไขได้ถูกต้อง สามารถดำเนินการในการจัดระบบและเก็บรวบรวมข้อมูลจากผลงานการทำวิจัยของครูผู้สอน ให้ครูผู้สอนได้นำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้แก้ไขปัญหาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้เผยแพร่ผลงานการวิจัยของตนเอง

2. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา คือผู้อำนวยการโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

4. ครู หมายถึง ครูสายผู้สอนระดับอนุบาล 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2553

5. ระดับการสอน หมายถึง การแบ่งเป็นระดับชั้นในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

5.1 ระดับอนุบาล

5.2 ระดับประถมศึกษา

5.3 ระดับมัธยมศึกษา

6. ประสบการณ์สอน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูผู้สอนระดับอนุบาล 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่ทำการสอนด้านวิชาการในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

6.1 ต่ำกว่า 5 ปี

6.2 5 ปี ถึง 10 ปี

6.3 11 ปีขึ้นไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับในบทนี้กล่าวถึง แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐานอันเป็นที่มาของกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

1. ความหมายของสมรรถนะ
2. องค์ประกอบของสมรรถนะ
3. องค์ประกอบของระดับสมรรถนะ
4. วิธีการกำหนดสมรรถนะ
5. การประเมินสมรรถนะ
6. บทบาทของผู้ประเมินสมรรถนะ

ส่วนที่ 2 สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ

1. ด้านการบริหารการจัดการการเรียนรู้
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
4. ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ส่วนที่ 3 บริบทการบริหารของโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ส่วนที่ 4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ
2. งานวิจัยต่างประเทศ

ส่วนที่ 5 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ส่วนที่ 6 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

การพัฒนาองค์กรในปัจจุบันมีหน่วยงานต่างๆ จำนวนมากได้หันมายึดระบบสมรรถนะ ซึ่งเป็นแก่นหลักของการบริหารงานบุคคล แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ สามารถอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งมีแนวคิดไว้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขา

น้ำแข็งโดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่ายกับส่วนที่มองเห็นได้ยาก หมายความว่า ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่ายนั้นเป็นส่วนที่ลอยอยู่บนผิวน้ำนั่นก็คือองค์ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่และส่วนที่มองเห็นได้ยากและมีปริมาณมากกว่านั้นอยู่ใต้อผิวน้ำซึ่งได้แก่แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาวะลักษณะภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ซึ่งส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่นั่นเอง คุณลักษณะที่มองเห็นและสังเกตได้ยากคือบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Roles) เป็นบทบาทที่บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่น ภาวะลักษณะภายใน (Self-Image) เป็นความรู้สึกลึกซึ้งเกี่ยวกับเอกลักษณ์และคุณค่าของตน อุปนิสัย (Traits) เป็นความเคยชิน พฤติกรรมซ้ำๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง และแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) เป็นจินตนาการ แนวโน้มวิธีคิด วิธีปฏิบัติตนอันเป็นไปโดยธรรมชาติของบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548)

1.1 ความหมายของสมรรถนะ

การนิยามความหมายของคำว่า สมรรถนะ หรือ Competency มีความหลากหลายไปตามกรอบแนวคิดและวิธีการซึ่งแตกต่างกันไปในหลักการบ้าง ในรายละเอียดบ้างก็ตาม หนังสือบางเล่มเรียกสมรรถนะว่าเป็น “แนวพฤติกรรม” บางเล่มก็เรียกว่า “แนว Critical Trait” เมื่อแนวคิดในยุคแรกๆ ของการศึกษาเรื่องสมรรถนะเริ่มต้นขึ้นมาและทำการศึกษาค้นคว้ากันมาอย่างต่อเนื่องจึงให้มีการนำแนวคิดในเรื่องนี้มาใช้ในองค์กรต่างๆ มากขึ้น เนื่องจากผลการศึกษาที่ได้นี้เมื่อนำกลับไปตีความทำความเข้าใจข้อมูลแล้ว การวัดประเมิน การพัฒนาสมรรถนะกลับเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ต่อไปนี้เป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของคำว่าสมรรถนะ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดที่ทำให้เกิดความเข้าใจต่อไป

สมรรถนะเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าเป็นขีดความสามารถมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Competency หรือ Competence มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ (อ้างอิงจาก เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ 2552 : 20-22)

อัจฉริยา วัชรวิวัฒน์ (2544) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะหมายถึงความสามารถที่ประกอบด้วยความรู้ ความคิด เจตคติ และการปฏิบัติที่บุคคลพึงมีในการที่จะปฏิบัติหรือจัดทำอะไรสิ่งหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนด และสามารถแสดงออกมาให้เห็นได้ในรูปของพฤติกรรมทางความรู้ เจตคติ และการกระทำที่ดี

The American Heritage Concise Dictionary (1994) ให้ความหมายของ Competency คือ 1) คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่มีอยู่ (The state of being competent) 2) ลักษณะเฉพาะของทักษะ ความรู้หรือความสามารถ (A specific range of skill, knowledge or ability)

สเปนเซอร์ (คณัย เทียนพุด, 2546; อ้างอิงจาก Spencer 1990) ที่ระบุสมรรถนะเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถวัดได้หรือที่เชื่อถือได้ว่าบ่งบอกถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผลงานที่มีประสิทธิภาพ และไม่มีประสิทธิภาพ

คณัย เทียนพุด (2546) ได้นิยามว่าสมรรถนะ คือการบูรณาการความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติ หรือพฤติกรรม รวมถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้ทำงานมีประสิทธิภาพ หรือเกิดผลงานที่มีคุณค่าสูงสุด และเป็นสิ่งที่เป็นความเชี่ยวชาญ สมรรถภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ธุรกิจมีอยู่และเป็นสิ่งที่คู่แข่งไม่มีหรือไม่อาจลอกเลียนได้

พิมล ศรีสุภาพ (2546) ให้ความหมายสมรรถนะไว้ว่า หมายถึงคุณลักษณะหรือความสามารถของบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายในระดับที่แตกต่างกัน โดยคุณลักษณะหรือความสามารถ (Underlying characteristics) หมายถึง วิธีการคิด การกระทำที่บุคคลนั้นใช้เป็นประจำและเป็นไปโดยอัตโนมัติในทุกๆ สถานการณ์

อรัญญา สมแก้ว (2547) กล่าวว่า Competency หมายถึงความรู้ (Knowledge) สมรรถนะ หรือทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับงานที่ปฏิบัติ (Job Roles) เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและทรงคุณค่า โดยคำว่า คุณลักษณะในที่นี้หมายถึง พฤติกรรม (Behavior) บุคลิกภาพ (Personality) ที่มองเห็นได้ และค่านิยม (Value) ทัศนคติ (Attitude) ความเชื่อ (Trait) ที่ไม่อาจเห็นได้แต่จำเป็นต่องานที่ปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ได้นิยามความหมายของสมรรถนะไว้ว่า หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร

ปัทมา เพชรไพรินทร์ (2547) ได้ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะและทัศนคติของบุคคลที่มีผลทำให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของงาน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548) กล่าวว่า ลักษณะทั่วไปของสมรรถนะคือลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของคนซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะทัศนคติ ตลอดจนคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงจากวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ทางธุรกิจ

ศุภวรรณ เสาदानนท์ (2548) ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะทัศนคติ ตลอดจนบุคลิกลักษณะภายในที่เป็นคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการแสดงออกหรือการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผลให้ได้ผลงานระดับสูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้/ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่าสามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้นั้น หากขาดองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

เพียร์พันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคติ ตลอดจนคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ สร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นและเกิดผลงานสูงสุดตามที่องค์กรต้องการ หลักสมรรถนะตามแนวคิดของ McClelland มี 5 ส่วน คือ 1) ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น 2) ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น 5) แรงจูงใจ/เจตคติ (motiver/attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

จากการให้ความหมายของนักการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของสมรรถนะได้ว่า สมรรถนะ หมายถึงขีดความสามารถหรือศักยภาพที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลที่ประกอบด้วยทักษะ ความรู้ ภาพลักษณ์ บทบาท หน้าที่ อุปนิสัยใจคอ ทักษะคติ ค่านิยมต่างๆ ซึ่งส่วนประกอบทั้งหลายที่กล่าวถึงนี้พร้อมจะเผยตัวออกมาภายนอกให้เห็นได้ในรูปของพฤติกรรมที่โดดเด่นเพราะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เป็นแรงผลักดันที่ก่อให้เกิดการแสดงการกระทำออกมา เนื่องจากการมีบทบาททางสังคม ในสภาพแวดล้อมที่บุคคลดำรงชีวิตอยู่เพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จที่มีคุณค่าต่อตนเองและต่อองค์กรที่บุคคลนั้นสังกัดอยู่

1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบของแต่ละสมรรถะนั้นเป็นการอธิบายถึงทักษะ ความรู้และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งกำหนดเป็นภาพกว้างๆ ถึงการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ดังที่ ไรแลท และ โลฮาน (Rylatt; & Lohan, 1995) ได้เสนอองค์ประกอบหลักของแต่ละสมรรถนะไว้ ดังนี้

1. บทบาทหลัก (Key Role) เป็นการอธิบายถึงกิจกรรมอย่างกว้างๆ ตามข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กรในระหว่างที่คนทำงานอยู่
2. หน่วยของสมรรถนะ (Unit of Competency) เป็นการอธิบายถึงหน้าที่หลักหรือกลุ่มของทักษะของงานอย่างกว้างๆ
3. ส่วนประกอบของสมรรถนะ (Element of Competency) เป็นการอธิบายถึงรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นจากหน่วยย่อยนั้นๆ โดยกล่าวถึงการกระทำหรือผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นหรือวัดได้ ซึ่งอาจจะระบุออกมาในลักษณะของปัจจัยนำเข้า (Input) หรือผลลัพธ์ (Output) ก็ได้
4. เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) เป็นระดับความต้องการหรือมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนประกอบของสมรรถนะ ซึ่งต้องระบุให้เชื่อมโยงกันระหว่างสมรรถนะและความชัดเจนของผลสำเร็จ
5. เงื่อนไข (Condition) เป็นความคาดหวังในการปฏิบัติงาน
6. คำแนะนำ (Evidence Guide) อธิบายครอบคลุมถึงเนื้อหาและกลยุทธ์ของการประเมินปัญหาสำคัญต่างๆ ของแต่ละหน่วยสมรรถนะและความสัมพันธ์ไปยังหน่วยอื่นๆ และให้ความชัดเจนกับสมรรถนะซึ่งอาจจะทำเป็นคู่มือหรือเอกสารประกอบ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วยบทบาทหน้าที่หลักที่แต่ละคนมีต่อองค์กรและสมรรถนะที่องค์กรต้องการจากแต่ละบุคคลโดยต้องสามารถวัดออกมาได้โดยการนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของการปฏิบัติงานในแต่ละองค์กรตามที่กำหนดไว้แล้ว

1.3 องค์ประกอบของระดับสมรรถนะ

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer; & Spencer, 1993) ได้กล่าวถึงการนำสมรรถนะมากำหนดเป็นระดับสมรรถนะ เพื่อใช้วัดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. กลุ่มของสมรรถนะ (Competency Cluster) เป็นกลุ่มสมรรถนะที่จัดตามความต้องการ เพื่อวิเคราะห์จำแนกระดับพฤติกรรมระหว่างผู้ที่เข้าใจงานอย่างลึกซึ้งกับผู้ที่เข้าใจงานเพียงผิวเผิน โดยกลุ่มหนึ่งจะประกอบด้วยหนึ่งสมรรถนะหรือมากกว่าก็ได้ ตัวอย่างเช่น กลุ่มการช่วยเหลือและการบริการ (Helping and Human Service) ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 2 ด้าน คือ

ความเข้าใจในด้านปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal Understanding) และด้านการให้บริการลูกค้า (Customer Service Orientation)

2. มิติ (Dimensions) เป็นมิติของสมรรถนะโดยจะพิจารณาครอบคลุมถึงความรู้สึกรู้สึกที่ต้องการอย่างแท้จริง และความสำนึกที่ต้องการให้เกิดขึ้น ขนาดของผลกระทบต่อคนและโครงสร้างความซับซ้อนของพฤติกรรม ความพยายามและความเป็นเอกลักษณ์ของงานแล้วนำมา กำหนดจำนวนมิติในแต่ละสมรรถนะ ซึ่งส่วนมากสมรรถนะหนึ่งจะประกอบด้วย 2 – 3 มิติ ตัวอย่างเช่น การให้บริการลูกค้า (Customer Service Orientation) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติที่เกี่ยวกับความต้องการของลูกค้า (Focus on Client's Needs) และมิติที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือหรือบริการ (Initiative to Help or Serve Others)

3. ระดับของสมรรถนะ (Competency Level) เป็นการอธิบายระดับพฤติกรรมของสมรรถนะโดยทั่วไปมักจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือพฤติกรรมทางบวก พฤติกรรมเป็นกลางและพฤติกรรมทางลบ แต่ละพฤติกรรมจะอยู่ในทุกมิติซึ่งมิติของสมรรถนะจะพิจารณารวมถึงความ ต้องการด้วย

อากรณีย์ ภู่วิทยพันธ์ (2548) กล่าวถึงระดับของสมรรถนะ ดังนี้

1. Core Competency คือความสามารถหลักซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของคนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด หรือ ลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุก ระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี

2. Management Competency คือความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ทักษะในการบริหารและจัดการงานต่างๆ หรือเป็นความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและ ระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based)

3. Function Competency (Job Competency หรือ Technical Competency) คือ ความสามารถในการงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ หน้าที่ ต่างกัน ความสามารถในการงานย่อมจะแตกต่างกัน

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของระดับสมรรถนะถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้วัดขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยความสามารถหลักของแต่ละบุคคลที่จะแสดงความรู้ ทักษะและลักษณะพิเศษของตนออกมาเพื่อช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ บุคคลได้แสดง ศักยภาพของตนออกมาในการบริหารและจัดการกับงานต่างๆ ตามบทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบเฉพาะงานของตนเองซึ่งแตกต่างกันในระดับของผู้บริหารและระดับของผู้ร่วมงาน

1.4 วิธีการกำหนดสมรรถนะ

กฤษยา ตันติผลาชีวะ (2537) ได้เสนอวิธีการกำหนดสมรรถนะ (อ้างอิงจาก เพ็ชรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ, 2552 : 24-25) ดังนี้

1. การกำหนดสมรรถนะโดยการรวมกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Judgment) เป็นการใช้วิธีการสอบถามกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินใจแจกแจงพฤติกรรมของนักปฏิบัติการทางวิชาชีพต่างๆ ว่าผู้มีสมรรถนะในวิชาชีพนั้นควรต้องมีความรู้ เจตคติหรือทักษะที่จำเป็นและต้องการทางด้านใดบ้าง

2. การกำหนดสมรรถนะโดยการประเมินความต้องการ (Needs Assessment) เป็นการศึกษาจากกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้นประเมินตามความต้องการทางสังคม ความต้องการขององค์กรหรืออาจประเมินจากความต้องการทางนโยบายที่เร่งด่วนหรือจำเป็นที่จะต้องจัดทำว่าจำเป็นต้องเตรียมบุคลากรในองค์กรหรือเตรียมผู้ที่กำลังจะเข้ารับการปฏิบัติงานใหม่ให้พร้อมต่อภาระงาน โดยให้มีความรู้ ความสามารถ/ทักษะ และเจตคติที่ต้องการเป็นอย่างไรบ้าง

3. การวิเคราะห์จากกิจกรรมการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในอาชีพ โดยการเก็บข้อมูลจากกิจกรรมการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันจากการสังเกต

4. การศึกษาจากการวิเคราะห์งานหรือบทบาท (Task Analysis or Role Analysis) โดยการจำแนกเนื้อหาและเป้าหมายของงานให้อยู่ในรูปของงานที่จะต้องปฏิบัติหรือเรียนรู้และแยกแยะให้ย่อยลงไปเป็นรายละเอียดของแหล่งงานให้มากที่สุด เป็นการช่วยในการกำหนดงานที่ต้องการให้เกิดการปฏิบัติได้อย่างละเอียด การวิเคราะห์อาจทำได้โดยการสังเกตการทำงานแล้วนำพฤติกรรมมาวิเคราะห์ ให้ผู้ปฏิบัติงานบันทึก แล้วนำมาวิเคราะห์โดยให้นักการศึกษาช่วยวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์สมรรถนะอย่างเป็นระบบ (System Competency Analysis) เป็นเทคนิคที่ใช้ในการกำหนดสมรรถนะหรือเป้าหมายที่พัฒนาจากระบบวิเคราะห์โดยทั่วไปด้วยการจำแนกส่วนต่างๆ ของเนื้อหาอย่างเป็นระบบให้เป็นหน่วยย่อยที่เป็นรูปแบบชัดเจน

6. การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและตำรา โดยการกำหนดสมมติฐานว่าประสิทธิภาพที่ต้องการนั้นจะต้องอาศัยสมรรถนะอย่างไรบ้าง กำหนดข้อสันนิษฐานให้เป็นพื้นฐานโดยมีทฤษฎีสนับสนุน

7. การศึกษาจากสภาพความเป็นจริงในสังคม ทางเศรษฐกิจและการเมือง

มาฆมาส กาญจนการ (2549 : 15) ได้กล่าวถึงวิธีการกำหนดสมรรถนะโดยใช้วิธีการประเมินสมรรถนะ (Job Competency Assessment Methodology : JCA) เป็นวิธีการที่ McClelland พัฒนาในช่วงปี 1970 ภายหลังจากที่ได้ทำงานให้กับบริษัทที่ปรึกษาทางธุรกิจตำแหน่งหนึ่ง 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดเกณฑ์ที่มีประสิทธิผล ซึ่งอาจมาจากข้อมูลที่เป็นกวีวิสัย เช่น ยอดขาย ผลผลิตภาพ กำไรหรือข้อมูลอวัติวิสัย เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า เป็นต้น
2. สุ่มตัวอย่างของตัวแปรเกณฑ์ที่สามารถจำแนกระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ ดีกว่าปกติกับบุคคลที่ปฏิบัติงานได้โดยเฉลี่ย
3. เก็บข้อมูลโดยเทคนิควิธีการต่างๆ เช่น Behavioral Event Interview (BEI) ซึ่งเป็นวิธีการสัมภาษณ์วิธีหนึ่งที่ McClelland พัฒนาขึ้น เป็นการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่เลือกขึ้นมาว่าพฤติกรรมอะไรที่คาดหวังและต้องการในแต่ละสมรรถนะตามระดับงานที่แตกต่างกันไปโดยระบุเหตุการณ์และพฤติกรรมสำคัญในการทำงานอย่างหนึ่งหรือการอภิปรายเป็นคณะของผู้เชี่ยวชาญหรือการประเมิน 360 องศา หรือใช้ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญและการสังเกต เป็นต้น
4. นำข้อมูลที่ได้มาระบุงานที่ต้องปฏิบัติและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับงาน
5. ตรวจสอบความตรงของประเภทสมรรถนะหรือตัวแบบของสมรรถนะซึ่งอาจได้จากการวัดสมรรถนะนั้นๆ โดยใช้วิธีการ เช่น การสัมภาษณ์ การทดสอบ การใช้วิธี Assessment Center เป็นต้น สมรรถนะดังกล่าวจะต้องสามารถจำแนกผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูงออกจากผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปกติได้ หรือจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์สอดคล้องกับตัวแปรเกณฑ์ที่ตั้งแต่แรก
6. การนำสมรรถนะที่กำหนดไปใช้ในด้านต่างๆ เช่น การสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการสืบทอดตำแหน่ง

สรุปได้ว่า การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการพัฒนาที่จำเป็นสามารถทำการศึกษาโดยใช้วิธีการในการกำหนดสมรรถนะได้หลายลักษณะด้วยกัน ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับบริบทที่เป็นอยู่คือทั้งจากการกำหนดจากตัวผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย จากผู้ที่มีประสบการณ์ จากนักวิชาการ และนักการศึกษาาร่วมกันกำหนดสมรรถนะขึ้นมาให้เหมาะสมในแต่ละองค์กร

1.5 การประเมินสมรรถนะ

การนำกระบวนการประเมินแบบระบบสมรรถนะมาใช้จริงในองค์กรนั้นถือว่าอาจจะ เป็นจุดแตกหักพลิกผันที่สำคัญ เนื่องจากผลการประเมินและความสำเร็จหรือผลของความล้มเหลว ที่ตามมาจะเป็นตัวสะท้อนถึงระดับความเข้มแข็งและความพร้อมของระบบสมรรถนะได้โดย ชัดเจนที่สุด เนื่องจากหลายองค์กรคิดว่าระบบสมรรถนะที่ตนเองเลือกใช้นั้นถูกและดีแล้ว แต่เมื่อนำระบบดังกล่าวมาใช้จริงโดยต้องบูรณาการเข้ากับการสรรหา แต่งตั้ง และให้ทุนให้โทษ องค์กร นั้นอาจจะพบกับความว่างเปล่าและหลงติดกับดักการประเมินสมรรถนะที่วางอยู่บนความรู้สึกนึก คิดของคนแต่ละคนอันหาจุดอ้างไม่ได้ ดังนั้นระบบสมรรถนะที่ยั่งยืนและคงประ โยชน์น้ให้กับ การบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรจึงขึ้นอยู่กับความสามารถที่ระบบจะประเมินสมรรถนะ

ของผู้คนได้อย่างแม่นยำ ปราศจากอคติทั้งรักและชังนั่นคือต้องมีความเที่ยงธรรมและยุติธรรมด้วย เพื่อที่จะแสดงรายละเอียดของการประเมินสมรรถนะที่ได้ผลและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงนั้น จะต้องคำนึงถึงบริบทในการนำวิธีการประเมินสมรรถนะไปใช้โดยจำแนกให้เห็นวิธีการที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ด้วย

การประเมินสมรรถนะที่ได้ผลและเกิดประโยชน์นั้น จะต้องจำแนกให้เห็นวิธีการที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ในการประเมินเพื่อจุดประสงค์ใดบ้าง โดยที่ ศิริรัตน์ พิริยชนาลัย และจุฬา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2553 : 96) ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้

1. การประเมินสมรรถนะเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคลากร การประเมินเพื่อจุดประสงค์นี้ ความตรง (Validity) จำเป็นอย่างยิ่งต่อความน่าเชื่อถือของการประเมิน คือความตรงเชิงทำนาย (Predictive Validity) นั่นคือ เราไม่เพียงต้องการทราบว่าบุคคลถูกประเมินว่าทำอะไร แต่ยังต้องการทราบว่าเมื่ออยู่ในสถานการณ์จริงจะทำอะไรและทำอย่างไรด้วย การประเมินเพื่อสรรหาและเลือกบุคลากรจะต้องเก็บตัวอย่างพฤติกรรมด้วยการสัมภาษณ์หรือแบบเก็บข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาสู่การอ่านพฤติกรรม แล้วทำการเปรียบเทียบกับต้นแบบและจัดอันดับตามต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่ง

2. การประเมินสมรรถนะเพื่อพัฒนาบุคลากร ในการประเมินเพื่อจุดประสงค์นี้ต้องกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาโดยประเมินสมรรถนะเปรียบเทียบกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง แล้วนำมาสู่การฝึกอบรมพัฒนาและประเมินผลหลังการฝึกอบรม โดยการเปรียบเทียบ ก่อน – หลังรับการฝึกอบรมหรือเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม ในการประเมินลักษณะนี้ต้องคำนึงถึงการประเมินตามฐานข้อมูลบุคคลและการวัดผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมพัฒนา โดยการฝึกอบรมพัฒนาให้ถูกเรื่องและฝึกอบรมพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การประเมินสมรรถนะเพื่อประกอบการพิจารณาผลงาน เป็นการประเมินเพื่อให้คุณให้โทษประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน เพราะวิธีการประเมินส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินหรือบางแห่งอาจให้มีผู้ประเมินหลายคนแล้วหารเฉลี่ย การประเมินที่สมบูรณ์แบบคือทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ถูกประเมินต่างมีความเข้าใจและสามารถอ่านสมรรถนะได้เช่นเดียวกัน การประเมินเพื่อจุดประสงค์นี้ ต้องอาศัยการเก็บตัวอย่างพฤติกรรมในรอบปีด้วยแบบเก็บข้อมูลสมรรถนะจากต้นแบบสมรรถนะ แล้วอ่านสมรรถนะโดยผู้บังคับบัญชาหรือโดยผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นประเมินผลการประเมินจากระบบให้คะแนนเพื่อทำการตัดสินใจ

4. การประเมินสมรรถนะเพื่อการแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งงานในระดับบริหาร ประโยชน์สูงสุดประการหนึ่งขององค์กรและหน่วยงานทั้งหลายจะได้รับการประเมินสมรรถนะน่าจะเป็นการประเมินเพื่อแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง การเลือกผู้ที่มี

สมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่งจะสร้างความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานราชการที่สำคัญๆ การสรรหากบุคคลที่มีสมรรถนะสูงและเหมาะสมกับตำแหน่งจะสร้างความแตกต่างที่เกินกว่าบริบทขององค์กรส่งผลดีถึงสังคมและประเทศชาติโดยรวม

สรุปขั้นตอนวิธีการในการสอบประเมินสมรรถนะ ดังนี้

1) ลำดับขั้นตอนการเก็บข้อมูลสมรรถนะ วิธีการที่เป็นไปได้ โดยการสัมภาษณ์แบบทดสอบ แบบสอบถาม ติดตามสังเกตพฤติกรรมในงาน เป็นต้น ผลลัพธ์ที่ได้คือ เนื้อหา/ตัวอย่างพฤติกรรมที่มีรายละเอียดเพียงพอ

2) การอ่านสมรรถนะ โดยผู้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมและมีความรู้ในการอ่านสมรรถนะ หรือโดยบุคคลภายนอกซึ่งมีความชำนาญในการอ่านสมรรถนะ หรือโดยคณะบุคคลภายในองค์กรซึ่งผ่านการฝึกฝนจนเชี่ยวชาญในการอ่านสมรรถนะ ผลลัพธ์ที่ได้จากการอ่านสมรรถนะนี้คือรายการและระดับสมรรถนะ ความลึกของสมรรถนะ เช่นระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คุณค่า และทักษะต่างๆ เป็นต้น ความถี่/ผลลัพธ์/ความซับซ้อนของการแสดงพฤติกรรม เป็นต้น

3) การให้คะแนน วิธีการคือ นับจำนวนครั้ง นับระดับสมรรถนะ ให้นำหนักต่อจำนวนสมรรถนะ เป็นต้นผลลัพธ์ที่ได้คือ คะแนนรายสมรรถนะ คะแนนรายคน คะแนนรายเครื่องมือวัด เป็นต้น

นอกจากนี้การประเมินสมรรถนะต้องอาศัยแนวทางอื่นๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ยังมีนักวิชาการหลายท่านให้แนวทาง (อ้างอิงจาก เพ็ชรพันธุ์ กิจพานิชย์เจริญ, 2552 : 26 – 35) ดังต่อไปนี้

รัชนิวรรณ วณิชย์ถนอม (2548) กล่าวว่า การวัดสมรรถนะทำได้ก่อนข้างลำบากจึงอาศัยวิธีการหรือใช้เครื่องมือบางชนิด เพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1. ข้อมูลประวัติการทำงาน (Biographical Data) ข้อมูลจากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคลว่ามีความรู้ ทักษะหรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้างจากประวัติการทำงาน

2. ระเบียนพนักงาน (Employee Record) เป็นการรวบรวมประวัติพนักงาน รวมถึงคุณสมบัติบางประการซึ่งช่วยให้เห็นลักษณะนิสัยในการทำงานบางอย่างของพนักงานได้ บางองค์กรอาจรวมผลการปฏิบัติไว้ด้วย

3. ผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ผลการปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ (1) ผลการปฏิบัติงานในเนื้องาน (Task Performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ๆ จะเกี่ยวข้องกับทักษะ ความรู้และความสามารถ (2) ผลการปฏิบัติงาน

ในเชิงบริบท (Contextual Performance) คือลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจ เสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น ซึ่งการประเมินลักษณะนี้จะมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพมากกว่า แต่การประเมินสมรรถนะจากผลการปฏิบัติงานนี้ควรทำอย่างระมัดระวัง เนื่องจากยังมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน นั่นคือแรงจูงใจ ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ แต่หากขาดแรงจูงใจก็อาจทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ได้

4. การสัมภาษณ์ (Interview) ผลของการสัมภาษณ์ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือกำหนดคำถามสัมภาษณ์ไว้แล้วสัมภาษณ์ตามที่กำหนด ประเด็นไว้กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือสอบถามตามสถานการณ์คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดาๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจโดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจโดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

5. การทดสอบความรู้ (Knowledge Test) เป็นการทดสอบความรู้ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงาน เน้นการวัดองค์ประกอบของสมรรถนะด้านความรู้ องค์การสามารถสร้างเองได้แต่ต้องคำนึงถึงมาตรฐานของข้อสอบด้วย

6. การสุ่มงาน (Work Sample) เป็นการสุ่มงานที่ตำแหน่งนั้นมีหน้าที่รับผิดชอบมาให้บุคคลปฏิบัติ มีข้อดี คือความตรงเชิงพยากรณ์ค่อนข้างดี แต่ข้อจำกัดคือจะไม่ทราบศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลเนื่องจากวัดเฉพาะสิ่งที่ทำได้ในตำแหน่งงานนั้นๆ โดยเฉพาะหากมีการเปลี่ยนแปลงงานที่ปฏิบัติอยู่บุคคลนั้นจะไม่สามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงได้

7. ศูนย์ประเมิน (Assessment Center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลายๆ อย่างเข้าด้วยกันรวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ในศูนย์ด้วย

8. แบบทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Inventory) ใช้วัดเกี่ยวกับบุคลิกภาพเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานและองค์กร แต่แบบทดสอบกลุ่มนี้มีข้อจำกัดทางวัฒนธรรมสูงดังนั้นจึงต้องระมัดระวังในการใช้

9. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลแบบ 360 องศา (360 Degree Feedback) เป็นการประเมินรอบด้านโดยอาศัยผู้เกี่ยวข้องรู้เห็นการปฏิบัติงานของบุคคลในตำแหน่งเป้าหมายและลูกน้อง บางตำแหน่งอาจจะรวมถึงลูกค้าภายนอกด้วยแล้วหาค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินออกมาเพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะและคุณลักษณะข้อดี คือทำให้ได้มุมมองที่แตกต่างและครอบคลุม

10. แบบทดสอบการปฏิบัติงาน (Tests of Performance) เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบ การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุดหรือการคิดว่า

ถ้ารูปทรงเรขาคณิตที่แสดงบนจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใด แบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคลภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น Spatial Ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะหรือความสามารถทางด้านร่างกาย

11. การสังเกตพฤติกรรม (Behavior Observations) เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์ แบบทดสอบนี้ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้ว แต่จะวัดจากการสังเกตและการประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่นการสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน การสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

12. แบบทดสอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง (Self Reports) เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่นความรู้สึก ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพแบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็นต่างๆ การตอบคำถามประเภทนี้อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้ การทดสอบบางอย่าง เช่นการสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่าง Behavior Observations และ Self Reports เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิดและทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ และในขณะที่เดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วย จากวิธีการประเมินสมรรถนะที่กล่าวมาข้างต้นไม่สามารถบอกได้ว่าวิธีใดเป็นวิธีที่ดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการนำผลการประเมินสมรรถนะไปใช้ในแต่ละองค์การซึ่งในการประเมินแต่ละครั้งอาจต้องใช้วิธีการหลายวิธีการร่วมกันเพื่อให้ได้สมรรถนะที่ครบถ้วนและตรงตามต้องการที่กำหนดไว้ในการศึกษาถึงสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

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

1. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดบุคคลเป็นหลัก (Trait Rating Based Approach) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติที่เน้นรูปแบบการประเมินผลเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลเป็นสำคัญ มี 5 วิธี คือ

1.1 วิธีการให้คะแนนตามมาตราส่วน (Graphic Rating Scale)

1.2 วิธีการประเมินแบบรายการตรวจสอบ (Checklists Methods) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แบบถ่วงน้ำหนัก และแบบบังคับให้เลือก

1.3 วิธีการเปรียบเทียบระหว่างบุคคล (Employee Comparison System) แบ่งออกเป็นการจัดลำดับที่ การเปรียบเทียบรายบุคคล (Man to Man Comparison) การจับคู่เปรียบเทียบ (Paired Comparison) แบบกระจายตามเปอร์เซ็นต์ที่กำหนด (Forced Distribution or Grading on the Curve)

1.4 วิธีแบ่งชั้น (Grading)

1.5 วิธีประเมินตามคะแนน (Point Rating)

2. วิธีประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดพฤติกรรมการทำงานเป็นหลัก (Job Performance or Behavior Based Approach) แบ่งเป็น 12 วิธี คือ

2.1 วิธีประเมินแบบเน้นเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incidents)

2.2 วิธีการบรรยายความ (Free Form Essay, Free Written Evaluation, Essay Description, Essay Approach หรือ Narrative Method)

2.3 วิธีการประเมินตามแบบพรอบสต์ (Probst Rating Plan)

2.4 วิธีการประเมินผลโดยมีผู้ประเมินหลายคน (Multiple Rating, Multiple หรือ Group Rating)

2.5 วิธีการประเมินร่วมกัน (Mutual Rating)

2.6 วิธีประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer Rating)

2.7 วิธีการประเมินด้วยตนเอง (Self Appraisal หรือ Self Rating)

2.8 วิธีสัมภาษณ์ผลงานก้าวหน้า (Progress Interview)

2.9 วิธีประเมินโดยวิธีสัมภาษณ์ (Field Interview Method)

2.10 วิธีการประเมินแบบใช้ศูนย์กลางการประเมิน (Assessment Centers)

2.11 วิธีการประเมินตามพฤติกรรมโดยอาศัยมาตราส่วน (Rating Scale)

2.12 วิธีการประเมินตามพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกตการณ์โดยอาศัยมาตราส่วน (Behavioral Observation Scale)

3. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดผลสำเร็จของงานหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Result or Objective Based Approach) แบ่งออกได้เป็น 7 วิธี คือ

3.1 วิธีการประเมินตามผลงาน (Appraisal by Result)

3.2 วิธีประเมินโดยใช้ตัวชี้โดยตรง (The Direct Index)

3.3 วิธีการประเมินโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard of Performance)

3.4 วิธีจดบันทึกปริมาณงาน (Performance Record)

3.5 วิธีจัดบันทึกผลการปฏิบัติงานตามช่วงเวลา (Periodic Test)

3.6 วิธีทดสอบผลงาน (Performance Test)

3.7 วิธีการวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่ง (Analysis of Position Functions and Responsibilities)

4. วิธีประเมินผลการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน (Hybrid Approach / Hybrid Systems)

ฝ่ายมาตรการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้สรุปวิธีการประเมินผลงานบุคคลไว้ 4 ประการ คือ

1. วิธีจัดบันทึกปริมาณงานที่ทำตามแบบแผนทำซ้ำๆ กันโดยผู้ปฏิบัติงานนับจำนวนงานของคนที่ทำหรือต่อสัปดาห์หรือเดือนแล้วหัวหน้าเก็บรายงานของแต่ละคนไว้ เมื่อประเมินจะนำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดให้

2. วิธีพิจารณาตามเครื่องวัด กำหนดรายการคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่จะประเมินเอาไว้ แล้วจำแนกแต่ละคุณลักษณะออกเป็นลำดับความมากน้อย อาจให้คะแนนสำหรับแต่ละระดับก็ได้

3. วิธีพิจารณาโดยตรวจรายการ วิธีนี้ผู้ประเมินพิจารณาตอบคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานโดยกาเครื่องหมายลงในช่องที่เตรียมไว้แล้วไม่มาก ผู้ประเมินจะเปรียบเทียบคนทำงานทีละคู่

สำหรับช่วงเวลาและความถี่ในการประเมิน มัมฟอร์ด (Mumford, 1980: 175) และ คาสซิโอ (Casio, 1988 : 287) ได้เสนอว่า ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 – 2 ครั้ง หรือเมื่อครบวงจรในการทำงานหนึ่งๆ กวี วงศ์พูน, (2535 : 36) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานควรทำเป็นระยะๆ คือทุกเดือน เป็นไตรมาส หรือ 1 ปี แต่อย่างน้อยต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง วีระวัฒน์ ปันตามัย (2540 : 36) ได้กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน 1 – 2 ครั้งต่อปี และต้องมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง พันธ์ หันนาสินทร์ (2542 : 53) ได้กล่าวว่า ระยะเวลาที่จะทำการประเมินควรกำหนดเป็นนโยบายให้แน่ชัด การประเมินที่ดี ควรมีการกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อป้องกันความผิดพลาดอันอาจเกิดจากโอกาส หรือความบังเอิญ

1.6 บทบาทของผู้ประเมินสมรรถนะ

บทบาทของผู้ประเมินคือการพิจารณาหลักฐานของผลการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความรู้ทักษะ/ความสามารถของแต่ละบุคคลในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้ประเมินจึงมีบทบาทที่สำคัญและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นผู้ประเมินสมรรถนะจึงจำเป็นต้องตอบคำถามต่างๆ ดังนี้ 1) จะทราบได้อย่างไรว่าสมรรถนะหมายถึงอะไร 2) หลักฐานเหล่านี้มาจากที่ใดบ้าง 3) จะเลือกวิธีการประเมินที่ถูกต้องได้อย่างไร การประเมินสมรรถนะให้

ได้ผลเที่ยงตรงโดยไม่มีอคตินั้นเป็นประเด็นที่สำคัญมาก โดยธรรมชาติของการประเมินสมรรถนะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม คือการสังเกตพฤติกรรมการทำงานอย่างใกล้ชิดแล้วทำการประเมินต้องอาศัยการตัดสินใจและดุลยพินิจของผู้ประเมินอยู่มากอย่างไรก็ดีการประเมินคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมก็ไม่สามารถที่จะประเมินด้วยแบบทดสอบวัดความรู้ความสามารถได้ วิธีการประเมินสมรรถนะได้เที่ยงตรงนั้นจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่นการมีโอกาสในการทำงานใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมต่างๆ ได้ การมีความตั้งใจที่สำคัญในการประเมินจะได้รับการยอมรับมากขึ้นถ้าทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินได้มีโอกาสสื่อสารกันอย่างเปิดเผยถึงพฤติกรรมเป้าหมายที่ผู้ประเมินต้องการและหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าผู้ถูกประเมินมีพฤติกรรมเหล่านั้นอย่างสม่ำเสมอ การประเมินแบบเปิดเผยกับผู้ถูกประเมินเป็นโอกาสที่จะทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังนั้นคุณภาพของการประเมินขึ้นอยู่กับทักษะของผู้ประเมิน ความรู้ความเข้าใจในหลักของการประเมิน ผู้ประเมินที่มีลักษณะในด้านการประเมินจะสามารถรับเอาแนวทางประเมินที่สร้างสรรค์ในรูปแบบใหม่ๆ ด้วยความเข้าใจที่ถูกต้อง การประเมินสมรรถนะเป็นการประเมินรายบุคคล ดังนั้นแต่ละคนจะมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน ผู้ประเมินจึงจำเป็นต้องประยุกต์แนวทางที่ยืดหยุ่นและสร้างสรรค์หลายๆ รูปแบบ เพื่อรับมือกับสิ่งที่ท้าทายเหล่านั้น ผู้ประเมินสมรรถนะควรเป็นผู้ที่มีการติดต่อกับผู้รับการประเมินอยู่เป็นประจำและมีโอกาสสังเกตและติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานจริงภายใต้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ ดังนั้นผู้ประเมินจึงจำเป็นต้องศึกษาถึงบทบาทของผู้ประเมินสมรรถนะซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ (วีรวิธ มาฆะศิริรานนท์ และ วุฒิพงษ์ ยศธาสุดอม, 2547)

1. ผู้ประเมินควรจะเป็นหัวหน้างานในสายปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ที่เหมาะสมที่สุดในการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานตามที่เป็นอยู่ในสถานที่ทำงานจริง
2. ผู้ประเมินจะต้องรับผิดชอบในการตัดสินใจตามหลักฐานของผลการปฏิบัติงานและมั่นใจด้วยว่าประเภทและคุณภาพของหลักฐานมีความถูกต้องและเพียงพอตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
3. ผู้ประเมินอาจใช้วิธีการประเมินหลายๆ แบบ แต่รูปแบบหลักๆ ของการประเมินจะต้องเป็นการสังเกตผลการปฏิบัติงานโดยมีการสะท้อนข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ไปยังผู้ถูกประเมินอย่างเสมอและมีกระบวนการถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมในระหว่างช่วงของการประเมินนั้นด้วย
4. ผู้ประเมินจะต้องรับผิดชอบในการบันทึกผลการประเมินรายละเอียดของหลักฐานและผลการตัดสินใจจะต้องถูกบันทึกเข้าในประวัติของการประเมิน

สรุปได้ว่าบทบาทของผู้ประเมินสมรรถนะนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นการตัดสินคุณภาพของบุคคล ผู้ประเมินจะต้องมีตำแหน่งหน้าที่เป็นหัวหน้างาน ต้องมีความรับผิดชอบ ต่อผลของการประเมิน ในการประเมินนั้นจำเป็นต้องใช้วิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับแต่ละสายงานและต้องมีการจัดบันทึกผลการประเมินไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วยเพื่อนำมาส่วนประกอบในประวัติของผู้ถูกประเมินซึ่งจะแสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานอันจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับองค์กรในการตรวจสอบว่าบุคคลากรยังขาดความสามารถด้านใดซึ่งจะช่วยแก้ไขและพัฒนาได้อย่างถูกต้อง ทำให้บุคคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นต่อไป

2. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ

การที่จะบริหารงานด้านวิชาการของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเข้าใจบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองในการปฏิบัติงานให้ครบถ้วนทุกด้านเพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานต่างๆ ของสถานศึกษาดำเนินไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม ไม่ใช่บริหารเฉพาะงานวิชาการเท่านั้น ภาระหน้าที่หลักๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการไปพร้อมๆ กันอย่างทั่วถึงนั้น สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้กำหนด สาระความรู้และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานความรู้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549 : 26-29) ดังนี้

1. หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา

สาระความรู้

- 1) หลักและทฤษฎีทางการบริหารและการบริหารการศึกษา
- 2) ระบบและกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษายุคใหม่
- 3) การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและจัดการศึกษา
- 4) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
- 5) บริบทและแนวโน้มการจัดการศึกษา

สมรรถนะ

- 1) สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา
- 2) สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการศึกษา
- 3) สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา

4) สามารถจัดองค์กร โครงสร้างและกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เหมาะสม

2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา

สาระความรู้

1) พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่มีผลต่อการจัดการศึกษา

2) ระบบและทฤษฎีการวางแผน

3) การวิเคราะห์และกำหนดนโยบายการศึกษา

4) การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5) การพัฒนานโยบายการศึกษา

6) การประเมินนโยบายการศึกษา

สมรรถนะ

1) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา

2) สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงาน และประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา

3) สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คู่คุณค่าต่อการศึกษาระดับสังคมและสิ่งแวดล้อม

4) สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ

5) สามารถติดตาม ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงาน

3. การบริหารด้านวิชาการ

สาระความรู้

1) การบริหารจัดการการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) หลักการและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

3) การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น

4) หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ

5) กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา

6) การวางแผนและการประเมินผลการนิเทศการศึกษา

7) ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา

8) หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

9) สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย

สมรรถนะ

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

สาระความรู้

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

สมรรถนะ

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

ประสิทธิภาพ

- 4) สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

5. การบริหารงานบุคคล

สาระความรู้

หลักการบริหารงานบุคคล

สมรรถนะ

- 1) สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน
- 2) สามารถจัดบุคลากรเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ
- 3) สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ

- 4) สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา
- 5) สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรใน

สถานศึกษา

6. การบริหารกิจการนักเรียน

สาระความรู้

- 1) คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

- 2) ระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
- 3) การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะ

- 1) สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน
- 2) สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน
- 3) สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่างๆ
- 4) สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ

7. การประกันคุณภาพการศึกษา

สาระความรู้

- 1) หลักการและกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา
- 2) องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา
- 3) มาตรฐานการศึกษา
- 4) การประกันคุณภาพภายในและภายนอก
- 5) บทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา

สมรรถนะ

- 1) สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา
- 2) สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- 3) สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก

8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

สาระความรู้

- 1) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
- 2) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
- 3) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะ

- 1) สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
- 2) สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ

3) สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

9. การบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน

สาระความรู้

- 1) หลักการประชาสัมพันธ์
- 2) กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

สมรรถนะ

- 1) สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครูและบุคลากรในสถานศึกษา
- 2) สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน
- 3) สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์
- 4) สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
- 5) สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา

10. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

สาระความรู้

- 1) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
- 2) จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม
- 4) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สมรรถนะ

- 1) เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม

สำนักมาตรฐานวิชาชีพยังกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (สำนักมาตรฐานวิชาชีพ, 2548 : 56) ดังนี้

- 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
- 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียน และชุมชน
- 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

- 6) ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร
- 7) รายงานผลการพัฒนาการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
- 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
- 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
- 12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

นอกจากนี้แล้วสำนักมาตรฐานวิชาชีพยังได้กำหนดสมรรถนะการบริหารงานด้านวิชาการไว้ 4 ด้าน คือด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการการเรียนรู้ (สำนักมาตรฐานวิชาชีพ, 2548 : 19) ซึ่งสอดคล้องกับ สมิธและคณะ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543; อ้างอิงจาก Smith; et al. 1961) ซึ่งได้เสนอแนะการใช้เวลาในการบริหารและการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษาโดยแยกงานออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้

- 1) การบริหารงานวิชาการคิดเป็นร้อยละ 40
- 2) งานบริหารบุคลากร ได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่คิดเป็นร้อยละ 20
- 3) งานบริหารกิจการนักเรียน นักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20
- 4) งานบริหารการเงินคิดเป็นร้อยละ 5
- 5) งานบริหารอาคารสถานที่คิดเป็นร้อยละ 5
- 6) งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชนคิดเป็นร้อยละ 5
- 7) งานบริหารทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 5

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 38-39) ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาออกเป็น 12 มาตรฐาน ซึ่งในมาตรฐานที่ 2 ได้กำหนดไว้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ผู้บริหารมีอาชีพแสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน และชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่างๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย ในมาตรฐานที่ 3 ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานที่มุ่งพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ โดยที่ผู้บริหารมีอาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงานโดยศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้นๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุงให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติงานเป็น

ผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูน พัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของสำนักมาตรฐานวิชาชีพของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาด้านการบริหารงานด้านวิชาการ ซึ่งได้กำหนดสมรรถนะการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารไว้ 4 ด้าน คือด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

2.1 ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้

การบริหารจัดการการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นได้กำหนดสาระความรู้ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติเพื่อที่จะนำความรู้ไปสู่สมรรถนะการปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 19) กำหนดไว้ 2 แบบ คือการบริหารจัดการการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและหลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังนี้

แนวการจัดการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 22 ได้กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ซึ่งแบ่งเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประเด็น

1. การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้และพัฒนาตนเองได้หมายความว่า การจัดการศึกษาจะต้องคำนึงถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยในมาตรา 4 สักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง คำว่า สักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หมายถึง มนุษย์มีฐานะเป็นผู้ทรงสิทธิในชีวิตของตน มนุษย์เป็นผู้ที่พร้อมที่จะพัฒนาตนเองพร้อมกับมีศักยภาพที่จะร่วมกับมนุษย์ผู้อื่นพัฒนาสังคมได้

2. ถือว่าผู้เรียนสำคัญ การจัดการเรียนโดยให้โอกาสผู้เรียนได้ค้นพบความรู้เองสิ่งที่ตนเองชอบและสนใจและด้านกระบวนการเรียนรู้ผู้จัดต้องคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิหน้าที่ของผู้เรียนมีการวางแผนการออกแบบกิจกรรมและจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีความหมายเป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ กระบวนการเรียนรู้คือการค้นหา การปฏิบัติแสดงว่ารู้จริง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องใช้สื่อที่หลากหลายเหมาะสมกับความสามารถในการเรียนรู้และความ

สนใจของผู้เรียนให้ผู้เรียนได้ใช้สมองทุกส่วน (Whole Brain Approach) มีส่วนร่วมเสนอกิจกรรม และลงมือปฏิบัติจริงตามลำดับขั้นตอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 เรื่องแนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่างอย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการสอนและ อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2548 : 35-37) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้น พื้นฐานรอบที่สอง (พ.ศ.2549 – 2553) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ชี้วัดผู้เรียนเป็นสำคัญที่ผู้บริหาร ต้องดำเนินการ โดยมี 3 ตัวบ่งชี้และเกณฑ์พิจารณาดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1. สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมที่ผู้เรียน พัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ 1) สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้มีอาคารสถานที่เหมาะสม 2) สถานศึกษามีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความ ปลอดภัยของผู้เรียน 3) สถานศึกษามีการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 4) สถานศึกษามีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด พื้นที่สีเขียว และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและอยู่ในสภาพใช้การได้ดี 5) สถานศึกษามีการจัด และใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่

ตัวบ่งชี้ที่ 2. สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเกณฑ์ การพิจารณา ดังนี้ 1) สถานศึกษามีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน 2)

สถานศึกษามีรายวิชา/กิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความพอใจ 3) สถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และสื่ออุปกรณ์การเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) สถานศึกษามีการจัดระบบการบันทึก การรายงานผล และการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียน 5) สถานศึกษามีระบบการนิเทศการเรียนการสอนและนำผลไปปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ 6) สถานศึกษามีการนำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ที่ 3. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ 1) สถานศึกษามีการจัดและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่เข้มแข็งและทั่วถึง 2) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถทางวิชาการและความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน 3) สถานศึกษามีกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถพิเศษและความถนัดของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่ดีงาม 5) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ และกีฬา/นันทนาการ 6) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมสืบสานและสร้างสรรค์วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาไทย 7) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย

แนวคิดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นเน้นถึงเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังที่ วัฒนาพร ระวังบุกษ์ (2543 : 4-15) ได้กล่าวไว้ตามลำดับ ดังนี้

1. ความเป็นมาของแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

Carl R. Rogers คือผู้ที่คิดค้นและใช้คำว่า “เด็กเป็นศูนย์กลาง (Child-centred)” เป็นครั้งแรก ในวิธีการนี้ผู้เรียนจะได้รับการส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมเต็มที่ต่อการเรียนรู้ของตน ผู้เรียนแต่ละคนมีคุณค่าสมควรเชื่อถือไว้วางใจ แนวทางนี้จึงเป็นแนวทางที่จะผลักดันผู้เรียนไปสู่การบรรลุศักยภาพของตนโดยส่งเสริมความคิดของผู้เรียนและอำนวยความสะดวกให้เขาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ที่มีลักษณะแตกต่างจากการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบดั้งเดิมทั่วไปที่เคยชินดังต่อไปนี้ 1) หน่วยการเรียนรู้ การเรียนรู้แบบเดิมเป็นแบบคนเดียว การเรียนรู้แบบใหม่เป็นแบบกลุ่ม/เดี่ยว 2) จุดเน้น แบบเดิมเน้นที่เนื้อหา แบบใหม่เน้นที่เนื้อหา/กระบวนการ 3) การพัฒนาประสบการณ์ แบบเดิมเน้นสติปัญญา แบบใหม่เน้นร่างกาย อารมณ์ ปัญญา สังคม/รู้จักตนเอง ค่านิยม ความเชื่อ 4) บทบาทของผู้เรียน แบบเดิม เน้นการฟัง จดจำ สอบ ลืม แบบใหม่เน้นการมีส่วนร่วม ปฏิสัมพันธ์ ค้นคว้า สรุปด้วยตนเอง กระตือรือร้น 5) บทบาทครู แบบเดิมเน้นสอน บอก บรรยาย สั่ง ประเมิน แบบใหม่เน้นการอำนวยความสะดวก เป็นแหล่งความรู้ สนับสนุน กระตุ้น 6) การสื่อสาร แบบเดิมเน้นทางเดียว แบบใหม่เน้นสองทาง 7)

บรรยากาศ แบบเดิมเป็นทางการ ปิดกั้น ย่ำสถานภาพครู นักเรียน แบบใหม่เป็นแบบไม่เป็นทางการ ผ่านคลาย สนุก ไม่ย่ำสถานภาพ 8) วิธีการเรียนรู้ แบบเดิมครูตั้งโจทย์คำถามที่ดีที่สุด แบบใหม่หาทางกระตุ้น สนับสนุนกลุ่มให้คิดคำถามที่ลึกซึ้งและหาทางตอบคำถามนั้น 9) ผู้รับผิดชอบต่อผลการเรียน แบบเดิมคือครู แบบใหม่คือผู้เรียนและครู 10) ผู้ได้รับการตอบสนองความต้องการ แบบเดิมคือครู แบบใหม่คือผู้เรียน 11) การถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่การทำงานชีวิตจริง แบบเดิมน้อยและไม่แน่นอน แบบใหม่มาก 12) การประเมิน แบบเดิมอยู่ที่เนื้อหาส่วนแบบใหม่อยู่ที่ผลงานและกระบวนการ

2. หลักการพื้นฐานของแนวคิด “ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง”

2.1 ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ บทบาทของครูคือผู้สนับสนุน (supported) และเป็นแหล่งความรู้ (resource person) ของผู้เรียน ผู้เรียนจะรับผิดชอบตั้งแต่เลือกและวางแผนสิ่งที่ตนจะเรียนหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการเลือกและจะเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยการศึกษาค้นคว้า รับผิดชอบการเรียน ตลอดจนประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.2 เนื้อหาวิชามีความสำคัญและมีความหมายต่อการเรียนรู้ ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ปัจจัยสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาประกอบด้วยเนื้อหาวิชา ประสบการณ์เดิมและความต้องการของผู้เรียน การเรียนรู้ที่สำคัญและมีความหมาย จึงขึ้นอยู่กับ “สิ่งที่สอน (เนื้อหา) และวิธีที่ใช้สอน (เทคนิคการสอน)”

2.3 การเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จหากผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้เรียน ผู้เรียนจะได้รับความสนุกสนานจากการเรียนหากได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนๆ ได้ค้นพบข้อคำถามและคำตอบใหม่ๆ สิ่งใหม่ๆ ประเด็นที่ท้าทายและความสามารถในเรื่องใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบรรลุผลสำเร็จของงานที่พวกเขาเริ่มด้วยตนเอง

2.4 สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เรียน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มจะช่วยส่งเสริมความเจริญงอกงาม การพัฒนาความเป็นผู้ใหญ่ การปรับปรุงการทำงาน และการจัดการกับชีวิตของแต่ละบุคคล สัมพันธภาพที่เท่าเทียมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของผู้เรียน

2.5 ครูคือผู้อำนวยความสะดวกและเป็นแหล่งความรู้ ในการจัดการเรียนการสอน แบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูจะต้องมีความสามารถที่จะค้นพบความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน เป็นแหล่งความรู้ที่ทรงคุณค่าของผู้เรียนและสามารถค้นคว้าหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือความเต็มใจของครูที่จะช่วยเหลือ โดยไม่มีเงื่อนไข ครูจะให้ทุกอย่าง

แก่ผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นความเชี่ยวชาญ ความรู้ เจตคติ และการฝึกฝน โดยผู้เรียนมีอิสระที่จะรับหรือไม่รับการให้ นั่นก็ได้

2.6 ผู้เรียนมีโอกาสเห็นตนเองในแงุ่มุมที่แตกต่างจากเดิม การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมุ่งให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถของตนเองในแงุ่มุมที่แตกต่างออกไป ผู้เรียนจะมีความมั่นใจในตนเองและควบคุมตนเองได้มากขึ้น สามารถทำในสิ่งที่อยากทำ มีวุฒิภาวะสูงมากขึ้น ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมและมีส่วนร่วมับเหตุการณ์ต่างๆ มากขึ้น

2.7 การศึกษา คือการพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนหลายๆ ด้านพร้อมกันไป การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาผู้เรียนหลายๆ ด้าน คุณลักษณะด้านความรู้ ความคิด ด้านการปฏิบัติ และด้านอารมณ์ความรู้สึกจะได้รับการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน

3. หลักการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างได้ผล การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ควรยึดหลักดังต่อไปนี้

3.1 การเรียนรู้เป็นประสบการณ์ที่ควรเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวา ดังนั้นผู้เรียนจึงควรมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน

3.2 การเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากแหล่งต่างๆ กัน มิใช่จากแหล่งหนึ่งเพียงแหล่งเดียว ประสบการณ์ความรู้สึกรักใคร่ของแต่ละบุคคลถือว่าเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญ

3.3 การเรียนรู้ที่ดีจะต้องเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการสร้างความรู้ความเข้าใจด้วยตนเอง จึงจะช่วยให้ผู้เรียนจดจำและสามารถใช้การเรียนรู้นั้นให้เป็นประโยชน์ได้ การเรียนที่ผู้เรียนเป็นผู้ค้นพบด้วยตนเองมีส่วนช่วยให้เกิดความเข้าใจลึกซึ้งและจดจำได้ดี

3.4 การเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญ หากผู้เรียนเข้าใจและมีทักษะในเรื่องกระบวนการการเรียนรู้แล้ว จะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ และคำตอบต่างๆ ที่ตนต้องการ

3.5 การเรียนรู้ที่มีความหมายแก่ผู้เรียนคือ การเรียนที่สามารถนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน

4. รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรูปแบบหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติคือ CIPPA Model ซึ่งมีรายละเอียดของรูปแบบดังนี้

C – Construct คือ การให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล ทำความเข้าใจ คิดวิเคราะห์ แปลความ ตีความ สร้างความหมาย สังเคราะห์ข้อมูล และสรุปเป็นข้อความรู้

I – Interaction คือ การให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ ได้ แลกเปลี่ยนและเรียนรู้จากบุคคลอื่น จากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ทางธรรมชาติ และสื่อต่างๆ

P – Participation คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ ปัญญา และสังคมในการเรียนรู้ให้มากที่สุด

P – Process and Product คือ การให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการ และมีผลงานจากการเรียนรู้

A – Application คือการให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์หรือใช้ในชีวิตประจำวัน

CIPPA Model นอกจากจะเป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแล้ว ยังสามารถนำไปใช้เป็นตัวชี้วัดหรือเป็นเครื่องตรวจสอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ว่ากิจกรรมนั้นเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหรือไม่ โดยนำเอากิจกรรมในแผนการสอนมาตรวจสอบตามหลัก CIPPA

5. ตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน (พ.ค.ร.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้พัฒนาตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางขึ้น โดยกำหนดตัวบ่งชี้การเรียนของผู้เรียน 9 ข้อ และตัวบ่งชี้การสอนของครู 10 ข้อ เป็นเครื่องตรวจสอบว่าเมื่อใดก็ตามที่เกิดการเรียนหรือการสอนตามตัวบ่งชี้เหล่านี้ เมื่อมันได้เกิดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแล้ว ดังนี้ ตัวบ่งชี้การเรียนของผู้เรียน 1) ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงสัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2) ผู้เรียนฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง 3) ผู้เรียนทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม 4) ผู้เรียนฝึกคิดอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์จินตนาการ ตลอดจนได้แสดงออกอย่างชัดเจนและมีเหตุผล 5) ผู้เรียนได้รับการเสริมแรงให้ค้นหาคำตอบ แก้ปัญหา ทั้งด้วยตนเอง และร่วมด้วยช่วยกัน 6) ผู้เรียนได้ฝึกค้นคว้า รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง 7) ผู้เรียนได้เลือกทำกิจกรรมตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจของตนเองอย่างมีความสุข 8) ผู้เรียนฝึกฝนตนเองให้มีวินัย และมีความรับผิดชอบในการทำงาน 9) ผู้เรียนฝึกประเมิน ปรับปรุงตนเองและยอมรับผู้อื่น ตลอดจนสนใจใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง ตัวบ่งชี้การสอนของครู 1) ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ 2) ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้า จูงใจ และเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ 3) ครูเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาผู้เรียนอย่างทั่วถึง 4) ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์ 5) ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึก

คิด ฟึกทำและฟึกปรับปรุงตนเอง 6) ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกต ส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน 7) ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา และการ ค้นพบความรู้ 8) ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง 9) ครู ฝึกฝนกิริยามารยาทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย 10) ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียน อย่างต่อเนื่อง

6. หลักการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้นนำไปสู่หลักการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนี้

1) เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียน ได้มีส่วนร่วมทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและมาก ที่สุดเท่าที่จะทำได้ การที่ผู้เรียนมีบทบาทเป็นผู้กระทำจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมและ กระตือรือร้นที่จะเรียนอย่างมีชีวิตชีวา กิจกรรมที่จัดจึงควรเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะดังนี้

- ช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเป็นระยะๆ เหมาะสม กับวัยและความสนใจของผู้เรียน

- มีประเด็นท้าทายให้ผู้เรียนได้คิด เป็นประเด็นที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป เหมาะสมกับวัยและความสามารถของผู้เรียนเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหรือลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

- ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว

- ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกของผู้เรียน เกี่ยวข้องกับชีวิต ประสบการณ์และ ความเป็นจริงของผู้เรียน

2) ยึดกลุ่มเป็นแหล่งความรู้ที่สำคัญ โดยให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กันใน กลุ่ม ได้พูดคุย ปรึกษาหารือ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ข้อมูล ต่างๆ เหล่านี้จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น และจะปรับตัว ให้สามารถอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้

3) ยึดการค้นพบความรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการสำคัญ โดยครูผู้สอนพยายามจัดการ เรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง ทั้งนี้เพราะการค้นพบความจริงใดๆ ด้วยตนเองนั้นผู้เรียนมักจะจดจำได้ดี และมีความหมายโดยตรงต่อผู้เรียน รวมทั้งเกิดความคงทน ของความรู้

4) เน้นกระบวนการ (Process) ควบคู่ไปกับผลงาน (Product) โดยการส่งเสริมให้ ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ถึงกระบวนการต่างๆ ที่ทำให้เกิดผลงาน มิใช่มุ่งจะพิจารณาถึงผลงานแต่เพียง อย่างเดียว ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพของผลงานขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของกระบวนการ

5) เน้นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้หรือใช้ในชีวิตประจำวัน โดยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสคิดหาแนวทางที่จะนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในชีวิตประจำวัน พยายามส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติจริงและพยายามติดตามผลการปฏิบัติของผู้เรียน

จากแนวคิดและหลักการดังที่ได้นำเสนอข้างต้นนี้ สามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หมายถึงการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิต เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

7. รูปแบบหรือระดับของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบจะมีระดับ บทบาทของครูและผู้เรียนมากน้อยต่างกันไป ดังนี้

รูปแบบที่ 1: Student-centred Class ครูเตรียมเนื้อหา วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อทั้งหมด ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้โดยมีครูคอยดูแลกำกับให้คำปรึกษา กิจกรรมในรูปแบบนี้ส่วนมากเป็นกิจกรรมกลุ่มหรือจับคู่

รูปแบบที่ 2: Learner-based Teaching ครูจะกระตุ้นหรือมอบหมายให้ผู้เรียนค้นคว้าข้อมูลเรื่องที่จะเรียนเอง หรือจัดทำสื่อการเรียนรู้เอง โดยใช้ประสบการณ์ ความรู้ความชำนาญของผู้เรียนเป็นฐาน

รูปแบบที่ 3: Learner Independence หรือ Self-directed Learning ผู้เรียนเป็นอิสระจากชั้นเรียน สามารถศึกษาค้นคว้าจากสื่อที่จัดไว้ในศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองตามต้องการ ตามความสนใจและศักยภาพของตน โดยอาจศึกษาตามลำพังหรือจับคู่ศึกษากับเพื่อน

8. บทบาทของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

1) บทบาทด้านการเตรียมการ ประกอบด้วย

1.1) การเตรียมตนเอง ครูจะต้องเตรียมตนเองให้พร้อมสำหรับบทบาทของผู้เป็นแหล่งความรู้ (resource person) ซึ่งจะต้องให้คำอธิบาย คำแนะนำ คำปรึกษา และให้ข้อมูลความรู้ที่เพียงพอและชัดเจนแก่ผู้เรียน ครูจะต้องมีภาระหนักในการเตรียมตนเองด้วยการศึกษา ค้นคว้า อ่าน และการทดลองปฏิบัติต่างๆ ในประเด็นและเนื้อหาที่ตนรับผิดชอบ รวมทั้งเตรียมข้อมูลและประสบการณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

1.2) การเตรียมแหล่งข้อมูล เมื่อบทบาทครูไม่ใช่ผู้บอกเล่ามวลความรู้อีกต่อไป ครูจึงต้องเตรียมแหล่งข้อมูลความรู้แก่ผู้เรียน ทั้งในรูปแบบของสื่อการเรียน ใบความรู้ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จะใช้ประกอบกิจกรรมในห้องเรียน หรือศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองที่มีข้อมูลความรู้ที่ผู้เรียนสามารถเลือกศึกษาค้นคว้าตามความต้องการ หรือแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เช่น ศูนย์วิทยุบริการ

ศูนย์สื่อ ห้องสมุด ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องสมุดวิชา ห้องปฏิบัติการวิชาต่างๆ และห้องพิพิธภัณฑน์ ในโรงเรียน ทั้งนี้รวมไปถึงแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนด้วย ซึ่งครูสามารถสำรวจบัญชีรายชื่อสื่อ อุปกรณ์ หรือสื่อต่างๆ ไว้สำหรับผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าตามที่กำหนดในกิจกรรมการเรียนรู้หรือศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมทั้งในและนอกเวลาเรียน

1.3) การเตรียมกิจกรรมการเรียนรู้ บทบาทของครูก่อนการเรียนการสอนทุกครั้ง คือ การวางแผนการจัดกิจกรรมตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด ครูจะต้องวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้เพื่อให้ได้สาระสำคัญและเนื้อหาข้อความอันจะนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยบทบาทในส่วนนี้ครูจะทำหน้าที่คล้ายผู้จัดการ (manager) ที่กำหนดบทบาทในการเรียนรู้ และความรับผิดชอบแก่ผู้เรียน ให้เขาได้ทำกิจกรรมตามความต้องการความสามารถและความสนใจของแต่ละคน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด

1.4) การเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เมื่อออกแบบหรือกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้แล้ว ครูจะต้องพิจารณาและกำหนดว่า จะใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เอกสาร หนังสือหรือข้อมูล แหล่งความรู้ต่างๆ รวมถึงห้องเรียนหรือสถานที่ใดบ้างในการจัดกิจกรรม เพื่อให้การเรียนรู้ดังกล่าวบรรลุผลแล้ว จัดเตรียมให้พร้อม บทบาทของครูตรงนี้จึงเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) เพื่อให้การเรียนรู้บรรลุผล

1.5) การเตรียมการวัดผลและประเมินผล บทบาทในด้านการเตรียมการอีกประการหนึ่ง คือ การเตรียมเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยการวัดให้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ และวัดให้ครอบคลุมทั้งในส่วนของกระบวนการ (Process) และผลงาน (Product) ที่เกิดขึ้น ทั้งด้านพุทธิพิสัย (Cognitive) จิตพิสัย (Affective) และทักษะ (Skill) โดยเตรียมวิธีการวัดและเครื่องมือวัดให้พร้อมก่อนสอนทุกครั้ง

2) บทบาทด้านการดำเนินการ เป็นบทบาทขณะผู้เรียนดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ สอนประกอบด้วย

2.1) การเป็นผู้ช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษา (Helper and Advisor) คอยให้คำตอบ เมื่อผู้เรียนต้องการความช่วยเหลือ เช่น ให้ข้อมูลหรือความรู้ในเวลาที่คุณเรียนต้องการเพื่อให้การเรียนรู้นั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2) การเป็นผู้สนับสนุนและเสริมแรง (Supporter and Encourager) ช่วยสนับสนุนหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจเข้าร่วมกิจกรรมหรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

2.3) การเป็นผู้ร่วมกิจกรรม (Active Participant) โดยเข้าร่วมทำกิจกรรมในกลุ่มผู้เรียนพร้อมทั้งให้ความคิด และความเห็นหรือช่วยเชื่อมโยงประสบการณ์ส่วนตัวของผู้เรียนขณะทำกิจกรรม

2.4) การเป็นผู้ติดตามตรวจสอบ (Monitor) ตรวจสอบผลการทำงานตามกิจกรรมของผู้เรียน เพื่อให้ถูกต้องชัดเจนและสมบูรณ์ สังเกตและบันทึกพฤติกรรมและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งประเด็นสำคัญๆ ที่มีผลต่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นขณะดำเนินกิจกรรม

2.5) การเป็นผู้สร้างเสริมบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นมิตร โดยการสนับสนุนเสริมแรงและกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมทำงานกับกลุ่ม แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยเต็มที่ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อภิปรายโต้แย้งแสดงความเห็นด้วยท่าทีนุ่มนวล ให้เกียรติและเป็นมิตร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เป้าหมายของกลุ่มบรรลุความสำเร็จ

3) บทบาทด้านการประเมินผล เป็นบทบาทที่ครูผู้สอนต้องดำเนินการเพื่อตรวจสอบว่าสามารถจัดการเรียนการสอนบรรลุผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งนี้ครูควรเตรียมเครื่องมือและวิธีการให้พร้อมก่อนถึงขั้นตอนการวัดและประเมินผลทุกครั้ง และการวัดควรให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเน้นการวัดจากสภาพจริง (Authentic measurement) จากการศึกษาปฏิบัติ (Performance) และจากแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ซึ่งในการวัดและประเมินผลนี้นอกจากครูจะเป็นผู้วัดและประเมินผลเองแล้ว ผู้เรียนและสมาชิกของแต่ละกลุ่มควรจะมีบทบาทร่วมวัดและประเมินตนเองและกลุ่มด้วย

สรุปได้ว่าการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมได้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์การจัดการกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีต่างๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเหมาะสม

การวัดและประเมินผลทางการศึกษา

การวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนใจศึกษาหาความรู้ และดำเนินการภายในสถานศึกษาของตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ การวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ทางการศึกษานั้นเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดสอดแทรกอยู่ในทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนการสอน เริ่มตั้งแต่ก่อนการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียน ระหว่างการเรียนการสอนจะเป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงผลการเรียนและเพื่อให้ผู้เรียนทราบผลการเรียนของตนเองเป็นระยะๆ และเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชา/ภาคเรียน จะเป็นการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนเพื่อตรวจสอบให้แน่ชัดว่าผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร การวัดและการประเมินผลทางการศึกษานี้ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2543 : 128 – 129) กล่าวว่า การวัดผล (Measurement) คือการตรวจสอบว่าผู้เรียนมีพฤติกรรมทางด้านความรู้ ทักษะ เจตคติเปลี่ยนแปลงไปตามจุดประสงค์การเรียนรู้หรือไม่ โดยใช้เครื่องมือต่างๆ เป็นตัวสำรวจ การเลือกใช้เครื่องมือทดสอบชนิดใดนั้นขึ้นอยู่กับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการสอน ผลที่ได้จากการวัดผลจะเป็นเชิงปริมาณ เช่น เป็นคะแนนหรือเป็นคำร้อยละ ซึ่งยังไม่สามารถตัดสินได้ว่าผู้เรียนมีคุณภาพเป็นอย่างไรจนกว่าจะมีการประเมินผล ส่วนการประเมินผล (Evaluation) คือ การตัดสินว่าผู้เรียนมีคุณภาพเป็นอย่างไร เมื่อนำคะแนนที่ได้จากการวัดผลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เช่น ผู้เรียนทำแบบทดสอบได้ 70 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน โดยตั้งเกณฑ์ไว้ว่า หากได้คะแนนร้อยละ 60 ขึ้นไปถือว่าผ่านการทดสอบ เพราะฉะนั้นผู้เรียนคนนั้นถือว่าผ่านการทดสอบ การประเมินผลจะออกมาในเชิงคุณภาพ เช่น สอบผ่านหรือไม่ผ่าน หรือแบ่งเป็นระดับ 4 3 2 1 0 คือ ดีมาก ดี ปานกลาง พอใช้ และต้องแก้ไข เป็นต้น

สุวิทย์ มูลคำ (2542 : 22) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลตามสภาพที่แท้จริงว่า หมายถึงการวัดและประเมินผลกระบวนการทำงานในด้านสมองหรือการคิดและจิตใจของผู้เรียนอย่างตรงไปตรงมาตามสิ่งที่ผู้เรียนกระทำ โดยพยายามตอบคำถามว่าผู้เรียนทำอะไรและทำไมจึงทำอย่างนั้น การได้ข้อมูลว่า “เขาทำอะไร” และ “ทำไม” จะช่วยให้ผู้สอนได้ช่วยผู้เรียนพัฒนาการเรียนและการสอนของผู้สอน ทำให้การเรียนการสอนมีความหมายและทำให้เกิดความอยากในการเรียนรู้ต่อไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 139 – 140) กล่าวว่าไว้ว่า ในการวัดและประเมินผล การสอนนั้น การวัดและประเมินมีคำศัพท์หลายคำที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน จำเป็นต้องให้นิยามคล้ายคลึงกันคือ

1. การวัด (Measurement) คือ การให้ตัวเลขกับลักษณะที่กำหนด
2. การประเมิน (Evaluation) คือ การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่วัดตามเกณฑ์ภายในและภายนอก
3. การตรวจสอบ (Testing) คือ การวัดลักษณะโดยการสุ่มลักษณะบางอย่างออกมาทำการวัด เพื่อประโยชน์ในการบรรยายสรุป
4. การตีความ (Assessment) คือ การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่วัดโดยอิงกับสิ่งแวดล้อม
5. การตีราคา (Appraisal) คือ การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่วัด โดยอ้างอิงกับเกณฑ์หรือหลักการ

การประเมินผลการสอน (Instructional Evaluation) ใช้ความหมายของการประเมินตามความหมายที่ 2 คือ การประเมินเป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่วัดในที่นี้ก็คือ การสอนตามเกณฑ์ที่กำหนด การประเมินผลการสอน เป็นกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของผู้สอนว่ามีจุดด้อยอย่างไร ในขั้นตอนการดำเนินการสอนทั้ง 3 ขั้นตอน คือ การเตรียมการสอน ระหว่างสอน และการประเมินผลการเรียนว่ามีขั้นตอนใดบ้างที่ควรจะต้องปรับปรุงให้ดีขึ้น

การวัดผลและการประเมินผลมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ การวัดผลจะทำให้ได้ตัวเลขปริมาณ หรือรายละเอียดของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคล จากนั้นจะนำเอาผลการวัดนี้ไปพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อตัดสิน หรือลงสรุปเกี่ยวกับสิ่งนั้น ซึ่งเรียกว่าการประเมินผล การวัดผลและการประเมินผลการศึกษา เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอนตลอดเวลา ซึ่งจุดมุ่งหมายของการวัดผลและการประเมินผลนั้น ไม่ใช่เฉพาะการนำผลการวัดไปตัดสินได้-ตก หรือใครควรจะได้เกรดอะไรเท่านั้น แต่ควรนำผลการวัดและการประเมินนี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาในหลาย ๆ ลักษณะดังนี้

1. เพื่อค้นและพัฒนาสมรรถภาพของนักเรียน หมายถึงการวัดผลและการประเมินผลเพื่อดูว่านักเรียนบกพร่องหรือไม่เข้าใจในเรื่องใด ตอนใด แล้วครูพยายามสอนให้นักเรียนเกิดความรู้ มีความเจริญงอกงามตามศักยภาพของตนเอง จุดมุ่งหมายข้อนี้สำคัญมาก หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นปรัชญาการวัดผลการศึกษา

2. เพื่อจัดตำแหน่ง (placement) การวัดผลและการประเมินผลวิธีนี้เพื่อเปรียบเทียบกับตนเองกับคนอื่น ๆ โดยอาศัยกลุ่มเป็นเกณฑ์ว่าใครเด่น-ด้อย ใครได้อันดับที่ 1 ใครสอบได้-ตก หรือใครควรได้เกรดอะไร เป็นต้น การวัดผลและการประเมินผลวิธีนี้เหมาะสำหรับการตัดสินผลการเรียนแบบอิงกลุ่ม และการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

3. เพื่อวินิจฉัย (diagnostic) เป็นการวัดผลและการประเมินผลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาความบกพร่องของผู้เรียนว่าวิชาที่เรียนนั้นมีจุดบกพร่องตอนใด เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข ซ่อมเสริมส่วนที่ขาดหายไปให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งในกระบวนการเรียนการสอนเรียกว่าการวัดผลย่อย (formative measurement)

4. เพื่อเปรียบเทียบ (assessment) เป็นการวัดผลและการประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบตนเองหรือ เพื่อดูความงอกงามของเด็กแต่ละคนในช่วงเวลาที่ต่างกัน ว่าเจริญงอกงามเพิ่มขึ้นกว่าเดิมมากน้อยเพียงใด เช่น การเปรียบเทียบผลก่อนเรียน (pre-test) และหลังเรียน (post-test)

5. เพื่อพยากรณ์ (prediction) เป็นการวัดผลและการประเมินผลเพื่อทำนายอนาคตต่อไปว่าจะเป็นอย่างไรมันคือเมื่อเด็กคนหนึ่งสอบแล้วสามารถรู้อนาคตได้เลยว่า ถ้าการเรียนของเด็กอยู่ในลักษณะนี้ต่อไปแล้วการเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในเรื่องของการแนะ

แนวการศึกษาว่านักเรียนควรเรียนสาขาใด หรืออาชีพใดจึงจะเรียนได้สำเร็จ แบบทดสอบที่ใช้ วัด จุดมุ่งหมายในข้อนี้ ได้แก่ แบบทดสอบวัดความถนัด (aptitude test) แบบทดสอบวัดเชาว์ปัญญา (intelligence test) เป็นต้น

6. เพื่อประเมินผล (evaluation) เป็นการนำผลที่ได้จากการวัด ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินลงสรุปให้คุณค่าของการศึกษา หลักสูตรหรือ เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลว่าเหมาะสมหรือไม่ และควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

การวัดผลและประเมินผลการศึกษา มีประโยชน์ต่อกระบวนการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก ยิ่งเพราะว่าเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการตัดสินใจของครู ผู้บริหารและนักการศึกษา ซึ่งพอจะสรุป ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ (อนันต์ ศรีโสภณ, 2522 : 1-2) ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อครู ช่วยให้ทราบเกี่ยวกับพฤติกรรมเบื้องต้นของนักเรียน ครูก็จะรู้ว่า นักเรียนมีความรู้พื้นฐานพร้อมที่จะเรียนในบทต่อไปหรือไม่ ถ้าหากว่านักเรียนคนใดยังไม่พร้อมครู ก็จะหาทางสอนซ่อมเสริม นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูปรับปรุงเทคนิคการสอนให้เหมาะสมและมี ประสิทธิภาพอีกด้วย

2. ประโยชน์ต่อนักเรียน ช่วยให้ให้นักเรียนรู้ว่าตัวเองเก่งหรืออ่อนวิชาใด เรื่องใด ความสามารถของตนอยู่ในระดับใด เพื่อที่จะได้ปรับปรุงตนเอง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องทางการ เรียนของตนให้ดียิ่งขึ้น

3. ประโยชน์ต่อการแนะแนว ช่วยให้แนะแนวการเลือกวิชาเรียน การศึกษาต่อ การ เลือกประกอบอาชีพของนักเรียนให้สอดคล้องเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและบุคลิกภาพ ตลอดจนช่วยให้สามารถแก้ปัญหาทางจิตวิทยา อารมณ์ สังคมและบุคลิกภาพต่างๆของนักเรียน

4. ประโยชน์ต่อการบริหาร ช่วยในการวางแผนการเรียนการสอน ตลอดจนการบริหาร โรงเรียน ช่วยให้ทราบว่าปีต่อไปจะวางแผนงานโรงเรียนอย่างไร เช่น การจัดครูเข้าสอน การ ส่งเสริมเด็กที่เรียนดี การปรับปรุงรายวิชาของโรงเรียนให้ดีขึ้น เป็นต้น นอกจากนี้แล้วยังมี ประโยชน์ต่อการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

5. ประโยชน์ต่อการวิจัย ช่วยวินิจฉัยข้อบกพร่องในการบริหารงานของโรงเรียน การ สอนของครูและข้อบกพร่องของนักเรียน นอกจากนี้ยังนำไปสู่การวิจัย การทดลองต่างๆ อันจะเป็น ประโยชน์ต่อการศึกษามาก

6. ประโยชน์ต่อผู้ปกครอง ช่วยให้ทราบว่าเด็กในปกครองของตนนั้นมีความเจริญ งดงามเป็นอย่างไร เพื่อเตรียมการสนับสนุนในการเรียนต่อ ตลอดจนการเลือกอาชีพของเด็ก

การวัดและประเมินผลการเรียนเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542 สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา กระบวนการของหลักสูตรการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน และถูกต้องตามหลักการวัดและประเมินผลการศึกษาจึงได้มีการกำหนดหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไว้ดังนี้ (การประเมินผลแนวใหม่, 2551: ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า

1. สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม
2. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต้องสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดในหลักสูตร
3. การประเมินผลการเรียนรู้ต้องประกอบด้วย การประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน และการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนรู้
4. การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องดำเนินการด้วยวิธีที่หลากหลาย เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดธรรมชาติของวิชาและระดับช่วงชั้นของผู้เรียน
5. ให้มีการประเมินความสามารถของผู้เรียนในการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนสื่อความในแต่ละช่วงชั้น
6. ให้มีการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในแต่ละช่วงชั้น
7. ให้มีการประเมินคุณภาพในระดับชาติในแต่ละช่วงชั้น
8. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตรวจสอบผลการประเมินผลการเรียนรู้ได้
9. ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษา และระหว่างรูปแบบการศึกษาต่างๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546 : 129 – 133) ได้กำหนดการวัดและประเมินผลทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. การวัดและประเมินผลตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทำให้การสอน การเรียนรู้และประเมินผลไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ครูซึ่งมีหน้าที่จัดการเรียนรู้ต้องดำเนินการทั้ง 3 เรื่องดังกล่าว ให้ไปด้วยกันอย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การวัดและประเมินผลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ดังนี้

- 1.1 เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำกับ ติดตามกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง
- 1.2 เป็นเครื่องมือผลักดันหรือกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน
- 1.3 เป็นเครื่องมือนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.4 ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการ เช่น การประเมินเพื่อพัฒนาหลักสูตรทั้งระบบ ผลจากการประเมินสามารถนำมากำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการ

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

3. วัดและประเมินผลเมื่อใด การวัดและประเมินผลควรดำเนินการ ดังนี้

3.1 การประเมินความรู้และทักษะในแต่ละวิชา ควรกำหนดช่วงเวลาในการประเมินดังนี้

3.1.1 วัดและประเมินผลก่อนเรียน ควรประเมินผลก่อนการเรียนความรู้ใหม่หรือจุดประสงค์การเรียนรู้ใหม่ซึ่งควรประเมินลักษณะ ดังนี้ 1) ประเมินความพร้อมของผู้เรียน 2) ประเมินความรอบรู้ของผู้เรียน

3.1.2 วัดและประเมินระหว่างการเรียนการสอนควรดำเนินการ 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) การประเมินความก้าวหน้าในการเรียน 2) การประเมินเพื่อหาข้อบกพร่อง

3.1.3 วัดและประเมินหลังสิ้นสุดการเรียนการสอน ควรดำเนินการดังนี้ 1) การประเมินเพื่อสรุปและตัดสินความรู้ ความสามารถของผู้เรียน 2) หลังสิ้นสุดการเรียนการสอน 3) การประเมินหลังสิ้นสุดการเรียนการสอนในแต่ละช่วงชั้นตามมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น

3.2 การประเมินคุณธรรมจริยธรรมหรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ควรประเมิน ดังนี้

3.2.1 ประเมินทุกครั้งที่มีการสอน โดยการวางแผนสังเกตผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนมีข้อบกพร่องในเรื่องใด จะได้ให้ความช่วยเหลือปรับปรุงแก้ไขทันที

3.3.2 ครูผู้สอนทุกท่านมาประชุมร่วมกันเพื่อสรุปผลการประเมินพฤติกรรมผู้เรียนภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อรายงานผลให้ผู้ปกครองทราบ

4. เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียน เครื่องมือวัดและการประเมินมีหลากหลายรูปแบบ จึงควรพิจารณาเลือกนำมาใช้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และควรใช้วิธีการวัดผลหลายๆ วิธีเพื่อให้แน่ใจว่าการประเมินผลผู้เรียนมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด

5. วัดและประเมินอย่างไร วิธีการประเมินการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา คือ การประเมินตามสภาพจริง ลักษณะสำคัญของการประเมินตามสภาพจริงเป็นการใช้

ข้อมูลอย่างหลากหลายเพื่อสรุปว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความรู้สึกรู้จักคิดในเรื่องต่างๆ มากน้อยเพียงใด เป็นไปตามเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้หรือไม่ โยงใยเรื่องราวเหตุการณ์สภาพจริงที่ผู้เรียนเป็นสิ่งเร้าสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนตอบสนองโดยการกล้าแสดงออกในรูปแบบต่างๆ เช่น การแสดงพฤติกรรมต่างๆ การลงมือปฏิบัติงานหรือการสร้างชิ้นงานขึ้นมา

กมล ภูประเสริฐ (2544: 9) ได้กล่าวถึงการบริหารการประเมินผลการเรียนได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ รายวิชาและกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อการพิจารณาในการเตรียมการขั้นต่อไป ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงตัวบ่งชี้ที่กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ด้วย
2. ผู้บริหารมีความรู้และทักษะในการกำหนดวิธีการและเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้และเตรียมการในการสร้างเครื่องมือและกำหนดวิธีการที่เป็นระบบ ในขั้นนี้ควรกำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลการเรียนรู้ระหว่างดำเนินการสอนประเมินปลายภาคเรียน และปลายปีด้วย
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนตามวิธีการและเครื่องมือที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งการดูแลให้มีการบันทึกผลการเรียนการสอน การบันทึกการสังเกต และการรวบรวมผลงานของนักเรียนตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการทำหลักฐานการศึกษาตามที่กระทรวง กรม หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการนำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการประเมินที่ต้องการใช้ผลการประเมินเพื่อการพัฒนาไม่ใช่การตัดสินได้หรือตกของผู้เรียนแต่อย่างใด
6. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดรูปแบบระยะเวลารายงานผลการเรียนรู้ ทั้งการรายงานผู้ปกครองระหว่างปี และการรายงานผลของสถานศึกษาช่วงปลายปีต่อสาธารณะ และหน่วยงานต้นสังกัด

การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 มาตรา 26 กำหนดให้มีการประเมินผู้เรียนเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษา ผลของการประเมินที่ได้จะเป็นข้อมูลย้อนกลับสะท้อนให้เห็นภาพของการพัฒนาและข้อบกพร่องของผู้เรียน นอกจากนี้ยังนำไปใช้ในการตัดสินผลการเรียนเพื่อประโยชน์ต่างๆ เช่น การเลื่อนช่วงชั้นการจบหลักสูตร การคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนการนำไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัยในชั้นเรียนหรือวิจัยทางการศึกษาซึ่งจะ

นำไปสู่การปรับปรุงและวางแผนพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2546 : 1-2) ได้ให้แนวทางการดำเนินการของสถานศึกษาดังนี้

1. กำหนดรูปแบบการประเมินระบบ และระเบียบการวัดผลประเมินผล
2. ประเมินเพื่อซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน
3. ประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน
4. เทียบโอนประสบการณ์และความรู้
5. ประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
6. รายงานผู้ปกครองและสาธารณชน
7. รายงานผลการจัดการศึกษาในภาพรวมต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

ระดับของการวัดผลประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 3 ระดับ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2546 : 5-6) ดังต่อไปนี้

1. การวัดผลประเมินผลระดับชั้นเรียนเป็นการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระเป็นหลัก ส่วนการวัดผลประเมินผลการอ่าน คิด วิเคราะห์ เขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และการร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อาจประเมินตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งมีหลักทั่วไปสำหรับการประเมินกลุ่มสาระการเรียนรู้ดังนี้

- 1.1 ประเมินและตัดสินเป็นรายวิชา
- 1.2 ประเมินโดยยึดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของรายวิชาเป็นเป้าหมาย
- 1.3 ประเมินด้วยวิธีที่หลากหลาย เน้นการประเมินตามสภาพจริง
- 1.4 รายวิชาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องมีการประเมินผลการเรียนรู้ที่คาดหวังได้
- 1.5 ทำการซ่อมเสริมผลการเรียนรู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน
- 1.6 นักเรียนต้องเรียนซ้ำรายวิชาที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน และไม่ผ่านการซ่อมเสริม

ผ่านทุกข้อ

2. การประเมินระดับสถานศึกษาเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้เป็นรายชั้นปีและช่วงชั้นโดยสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตลอดจนนำผลการประเมินรายช่วงชั้นไปพิจารณาตัดสินการเลื่อนช่วงชั้น กรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่านมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่างๆ สถานศึกษาต้องจัดให้มีการสอนซ่อมเสริม ประเมินการเรียนรู้ด้วย

3. การวัดและประเมินผลในระดับชาติ (National Test) สถานศึกษาต้องจัดให้นักเรียนที่อยู่ในปีสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้นได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับชาติในกลุ่มสาระที่สำคัญ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และกลุ่มสาระอื่นๆ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

สรุปได้ว่าการบริหารการจัดการการเรียนรู้เป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจในหลักการและแนวทางการจัดการเรียนรู้ในด้านการวัดผลประเมินผลเพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานวิชาการได้อย่างอิสระ คล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น โดยมีแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง การส่งเสริมการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมให้เกิดบรรยากาศที่น่าสนใจและจัดให้สิ่งแวดล้อมเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการเอื้ออำนวยต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, 2546 : 33-34)

2.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

เนื่องจากหลักสูตรเป็นหัวใจหลักของการศึกษาเพราะเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าเยาวชนไทยในอนาคตควรจะเป็นพลเมืองอย่างไรที่สังคมไทยต้องการ และสามารถดำเนินชีวิตของตนในสังคมได้อย่างมีความสุขอย่างไร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายขั้นตอนและบทบาทของผู้บริหารในการบริหารหลักสูตรอยู่เสมอ หลักสูตรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพราะหลักสูตรเป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษาของประเทศ

ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความหมายของหลักสูตรนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545 : 24) กล่าวว่าหลักสูตร คือมวลดประสพการณ์หรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ด้านการศึกษา การเมือง เศรษฐกิจและวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกสังคมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้หลักสูตรยังมีความหมายเป็น 3 ประการ

1. หลักสูตรเป็นศาสตร์หรือทฤษฎี หลักการและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามที่มุ่งหมายไว้

2. หลักสูตรเป็นระบบในการจัดการศึกษาโดยมีปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ครู วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ กระบวนการ (Process) ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสำเร็จทางการศึกษา

3. หลักสูตรเป็นแผนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งประสงค์จะอบรมฝึกฝนผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

กรมวิชาการ (2545 : 1) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่าเป็นแผนหรือแนวทางหรือข้อกำหนดของการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถโดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน

รุจิร ภู่อาระ (2545 : 77) กล่าวว่า หลักสูตรมาจากคำภาษาละติน ว่า Rececourse แต่เมื่อนำมาใช้การศึกษาหลักสูตร คือ แผนการเรียนประกอบด้วยเป้าหมาย และจุดประสงค์เฉพาะที่จะนำเสนอและจัดการเนื้อหาซึ่งจะรวมถึงแบบของการเรียนการสอนตามจุดประสงค์ และท้ายสุดจะต้องมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการเรียน กล่าวโดยสรุปแล้วความหมายของหลักสูตร คือแผนหรือมวลดประสพการณ์ที่จำเป็นและจัดไว้อย่างเป็นระบบสำหรับให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนประสพการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนให้เกิดการพัฒนาไปในแนวทางที่พึงประสงค์

เมื่อสถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องทำงานร่วมกับครอบครัวและชุมชน ท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เป็นทั้งภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่น สถานศึกษาต้องพัฒนาหลักสูตรภายในบริบทและแนวทางดังนี้ (กรมวิชาการ 2545 : 1-2)

1. หลักสูตรสถานศึกษาควรพัฒนาให้เด็กเกิดความสุขและความเพลิดเพลินในการเรียนรู้เปรียบเสมือนเป็นวิธีสร้างกำลังใจและเร้าใจให้เกิดความก้าวหน้าแก่ผู้เรียนให้ได้มากที่สุด มีความรู้สูงสุด สำหรับผู้เรียนทุกคนควรสร้างความเข้มแข็ง ความสนใจ และประสพการณ์ให้ผู้เรียนและพัฒนาความมั่นใจ ให้เรียนและทำงานอย่างอิสระและร่วมใจกัน ควรให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้สำคัญๆ ในการอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น ได้ข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีสื่อสาร ส่งเสริมจิตใจที่อยากรู้อยากเห็นและมีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล

2. หลักสูตรสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตวิญญาณ จริยธรรม สังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะพัฒนาหลักการในการจำแนกระหว่างถูกผิด เข้าใจและศรัทธาในความเชื่อตรงของตน ความเชื่อและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันว่ามิมีอิทธิพลต่อบุคคลและสังคม หลักสูตรสถานศึกษาต้องพัฒนาหลักคุณธรรมและความอิสระของผู้เรียนและช่วยให้เป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ สามารถช่วยพัฒนาสังคมให้เป็นธรรมยิ่งขึ้น มีความเสมอภาค ควรพัฒนาความตระหนักเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมที่ตนดำรงชีวิตอยู่ ยึดมั่นในข้อตกลงร่วมกันต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งในระดับส่วนตน ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับโลก หลักสูตรสถานศึกษาควรสร้างให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเป็นผู้บริโภคที่ตัดสินใจแบบมีข้อมูลและเป็นอิสระ เข้าใจในความรับผิดชอบต่อ

กรมวิชาการ (2544 : 28-29) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาว่า คือ พันธกิจหรือภาระหน้าที่ที่สถานศึกษาและชุมชนร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัยโดยกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ เป้าหมาย มาตรฐานการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังเพื่อให้ครูทุกคนนำไปออกแบบการเรียนการสอน มีการวางแผนร่วมกันทั้งสถานศึกษา เป็นหลักสูตรที่ครอบคลุมภารงานการจัดการศึกษาทุกด้านของสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการพัฒนาหลักสูตร

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา เข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารอย่างถ่องแท้และนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังแบบต่อเนื่อง จะช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประสบผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการสั่งการมาเป็นผู้ร่วม คือ ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีบทบาทดังนี้ 1) จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาเพื่อใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษา 2) เป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระตามหลักสูตรสถานศึกษา 3) ประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษา 4) สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษามีความรู้และความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 5) มีการนิเทศภายใน เพื่อนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างมีระบบ 6) จัดให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อปรับปรุง พัฒนาสาระของหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น

กมล ภู่งาม (2544 : 9) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศที่ได้กำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้โดยจัดเป็นกลุ่มๆ ไว้ เช่นกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ทรัพยากร สภาพการดำรงชีวิต และปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและท้องถิ่นโดยตรง แต่เนื่องจากมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรแกนกลางจะเขียนไว้ครอบคลุมค่อนข้างกว้าง ถ้าสถานศึกษาเห็นว่ามาตรฐานการเรียนรู้มีอยู่แล้วก็อาจจะกำหนดเฉพาะสาระการเรียนรู้เฉพาะท้องถิ่น

3. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษานำมากำหนดเป็นมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้รายปี กำหนดเวลาเรียนให้เหมาะสม

4. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ แบ่งแยกตามรายหัวข้อแต่ระดับชั้น เรียนในการบูรณาการเป็นหน่วยการเรียนรู้ย่อยๆ เพื่อสะดวกแก่การจัดการเรียนการสอนที่สัมพันธ์กัน แต่ละหน่วยการเรียนรู้จะประกอบด้วยมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และเวลาเรียน ซึ่งเมื่อรวมทุกหน่วยเข้าด้วยกันจะสมบูรณ์ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้เป็นรายภาคหรือรายปี

วัชร วรรณสิงห์ (2544 : 47) ได้กล่าวถึงหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารในการใช้หลักสูตรมีดังนี้

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

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามจุดหมายของการศึกษา การบริหารหลักสูตรนั้นแม้ผู้บริหารจะมีความรู้ทางวิชาการทุกอย่างแต่จะดำเนินการเพียงคนเดียวตามลำพังคงเป็นไปไม่ได้ จึงควรมีคณะกรรมการที่ปรึกษาของสถานศึกษาซึ่งมีส่วนร่วมในการจัดทำธรรมนูญโรงเรียนเพื่อ

พัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนกำกับดูแลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีผู้ช่วยเหลือในด้านการนำแผนการบริหารหลักสูตรหรือนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง ดังนั้น ในสถานศึกษาจึงต้องมีตำแหน่งผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และหัวหน้าหมวดช่วยบริหารงานด้านหลักสูตรด้วย

2.3 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

การนิเทศเป็นงานที่มีความสำคัญงานหนึ่งของการจัดและบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการศึกษา การนิเทศจึงเป็นกระบวนการของการศึกษาที่มุ่งจะส่งเสริมให้การสนับสนุนและพัฒนามาตรฐานของการศึกษาโดยเฉพาะผู้นิเทศก็ต้องมีความรู้ ประสบการณ์และทักษะต่างๆ ในการนิเทศ ผู้นิเทศยังต้องการความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในขณะเดียวกันผู้รับการนิเทศก็ต้องการการดูแลเอาใจใส่ ต้องการขวัญและกำลังใจ และการสนับสนุนจากผู้นิเทศและผู้บริหารเช่นกัน การนิเทศจึงเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ถือว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งที่สามารถได้ผลรวดเร็วกว่าโดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุง ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

การนิเทศมีความหมายกว้างขวางและแตกต่างกันไปตามความรู้ ประสบการณ์และทักษะของนักการศึกษาแต่ละคน ดังความหมายต่อไปนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 14) ได้นำความหมายและแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านมาสรุปไว้ โดยกล่าวไว้ว่า การนิเทศ มาจากคำภาษาอังกฤษว่า “Supervision” จากความหมายตามรูปศัพท์ก็คือ การให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และการปรับปรุง ตามรูปศัพท์จากพจนานุกรม หมายถึง การชี้แจง การแสดงการจำแนก

กลิคแมน (Glickman : 1990) ให้ความคิดเกี่ยวกับการนิเทศว่าเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาความร่วมมือทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2543 : 182) กล่าวถึงหลักการสำคัญสำหรับการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนว่าผู้บริหารการศึกษาต้องยึดหลักการสำคัญ ดังนี้

1. ผู้บริหาร โรงเรียนต้องถือว่าการนิเทศการศึกษาเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง สำหรับการดำเนินงานนิเทศนั้นผู้บริหารอาจจะดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้อื่นดำเนินการแทน

2. การนิเทศภายในโรงเรียนจะสำเร็จลงได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ หากขาดความร่วมมือจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งการนิเทศจะไม่มีโอกาสพบกับความสำเร็จได้

3. จะต้องตระหนักถึงความเข้าใจว่าการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนนั้นเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น การนิเทศไม่ใช่เป็นการบังคับ ชูเจ้ญ หรือคอยจับผิดแต่ประการใด

4. บุคลากรภายในโรงเรียนต้องมีการยอมรับ และให้เกียรติซึ่งกันและกันในสภาพความจริงแล้วไม่มีใครที่มีความเชี่ยวชาญทุกด้าน ดังนั้นจึงน่าจะแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น

5. การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนต้องเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการแก้ปัญหา หรือสนองความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

6. การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารจะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงถือว่าการสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารจะส่งผลต่อความสัมฤทธิ์ผลของการนิเทศภายในโรงเรียนด้วย

สรุปได้ว่า การนิเทศ 1) เป็นระบบหนึ่งของการจัดและบริหารสถานศึกษา 2) กระบวนการปรับปรุงการเรียนการสอน 3) การชี้แนะการให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครู รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา 4) ความต้องการความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ คุณภาพของผู้เรียน การนิเทศจึงเป็นกระบวนการจัดการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2543 : 182) ได้กล่าวถึงเงื่อนไขที่จะทำให้การจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จ 2 ประการ คือ

1. ผู้บริหารการศึกษาที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการกำหนดนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญแก่งานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน โดยถือว่างานนิเทศการศึกษาเป็นงานที่โรงเรียนจะต้องปฏิบัติ

2. ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมอบหมายให้ศึกษานิเทศก์ในสังกัดทำหน้าที่นิเทศงานการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินการตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ การช่วยเหลือของศึกษานิเทศก์ช่วยให้บุคลากรของโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

เกลททอร์น (Glatthorn, 1984 : 60 – 61) เสนอบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศ
ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีความสามารถปรึกษาหารืออย่างเปิดเผยในการสังเกตการณ์สอน
วิธีสังเกตการณ์สอนหรือปฏิบัติงานและในเวลาสังเกต

2. ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการนิเทศ กำหนดเวลาในการประชุม
และการสังเกตการณ์สอนหรือปฏิบัติงานล่วงหน้าโดยร่วมมือกับครูหรือคณะครูที่ร่วมโครงการ
นิเทศ

3. การนิเทศผู้บริหารควรเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของครูเฉพาะเรื่อง เฉพาะกรณี
โดยสังเกตการสอนในเรื่องที่ครูสนใจมากที่สุดหรือเป็นปัญหาประเด็นหรือเรื่องที่ยพยายามปรับปรุง
แก้ไขและไม่จำเป็นต้องสังเกตการณ์สอนบ่อยครั้ง เช่น เกี่ยวกับการนิเทศการสอนแบบอื่นๆ
ผู้บริหารที่ทำหน้าที่นี้เทศควรคำนึงถึงเรื่องดังกล่าวเป็นสำคัญ โดยมีข้อเสนอแนะในการสังเกตการ
สอนโดยผู้บริหารที่ทำหน้าที่นี้เทศดังนี้

3.1 ผู้บริหารต้องรู้ว่าครูกำลังทดลองใช้หรือพยายามใช้รูปแบบวิธีสอนอะไรใน
ครั้งนั้นหรือต้องการพัฒนางานวิชาการเรื่องใด มีใครบ้างร่วมโครงการ

3.2 จำนวนเด็กในห้องเรียน กลุ่มที่สนใจเรียนหรือไม่สนใจเรียนกี่คน ครูใส่ใจ
ต่อพฤติกรรมการณ์เรียนของนักเรียนหรือไม่

3.3 มีประเด็นใดบ้างหรือเรื่องใดบ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ผลการเรียนรู้ตาม
วัตถุประสงค์ของนักเรียนในคาบนั้นและครูมีการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนระหว่าง
เรียนอย่างไร

3.4 ครูตอบสนองและให้ข้อมูลย้อนกับแก่นักเรียนอย่างไรบ้าง นักเรียน
แสดงออกถึงการพัฒนาการเรียนรู้อย่างไร และครูส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น
อย่างไร

จากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาดังที่กล่าวมานี้ ผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้มี
ระบบนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพราะการนิเทศเป็นการค้นหาศักยภาพของ
ครูและส่งเสริมให้กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพ
ของผู้เรียนเพราะการจัดการเรียนการสอนจะก้าวหน้าหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา

เนื่องจากการวางแผนเป็นเครื่องชี้วัดแนวทางการปฏิบัติงาน เพราะว่าการวางแผนงาน
เป็นกระบวนการที่สถานศึกษาได้กำหนดขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานในอนาคตตามความจำเป็นที่จะต้อง
ปฏิบัติก่อนหลัง การวางแผนงานวิชาการในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้
บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ได้มากที่สุด

กระทรวงศึกษาธิการ (2541 : 21) ให้ความหมายของการวางแผนการนิเทศหมายถึงขั้นเตรียมการก่อนนิเทศควรดำเนินการดังนี้

1. สำรวจสภาพปัญหาหรือความต้องการพัฒนาโดยสำรวจสภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอน หรือปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนการสอน ในชั้นเรียนที่ไม่เหมาะสมและความต้องการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายทั้งผู้บริหารและครูพร้อมสรุปปัญหาและความต้องการพัฒนาจากแบบสำรวจที่จัดขึ้นจัดลำดับความสำคัญของสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาตามความจำเป็นก่อนหลังเพื่อดำเนินงานขั้นต่อไป

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อแก้สภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอนหรือพฤติกรรมเรียนการสอนที่ไม่พึงประสงค์หรือกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อสนองต่อความต้องการ การพัฒนาของผู้บริหาร

3. กำหนดวิธีปฏิบัติงานนิเทศ เป็นขั้นตอนระดมสมองจากกลุ่มนิเทศภายในโรงเรียน โดยกำหนดกิจกรรมนิเทศหรือเทคนิคการนิเทศเพื่อสนองต่อวัตถุประสงค์ของการนิเทศ เช่น กิจกรรมการนิเทศ โดยการสาธิตการสอน การศึกษาคูงาน การนิเทศโดยสังเกตการณ์สอน

หลักการประเมินผลการนิเทศ สำนักการศึกษา (2546 : 8) ได้เสนอหลักการประเมินผลการนิเทศไว้ว่า

1. การประเมินผลจะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการนิเทศตามขั้นตอนต่างๆ เป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง และมีการบันทึกผลการประเมินไว้เป็นหลักฐาน

2. ควรให้คณะครูมีส่วนร่วมในการประเมิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ครูประเมินตนเอง จะทำให้ได้ข้อมูลที่ใกล้เคียงความจริงที่สุด

3. การประเมินผลต้องยึดจุดมุ่งหมาย และเกณฑ์ที่กำหนดมาตรฐานไว้อย่างชัดเจน

4. ใช้เครื่องมือการประเมินผลที่เหมาะสม เช่น

- แบบสอบถาม
- แบบสำรวจ
- แบบสัมภาษณ์
- การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน
- การทบทวนการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการหลักที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากร ระหว่างการปฏิบัติงานให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การนิเทศจึงเป็นกระบวนการติดตามแนะนำและช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง คิงาม เหมาะสมจนทำให้บรรลุผลงานนั้น

ตามที่วางแผนไว้ การนิเทศจะต้องมีควบคู่กับการปฏิบัติและการผลิตรายงาน เพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่า ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติตามแผน ดังนั้น การนิเทศจึงรวมเอาความหมายของการควบคุมชั้นและสอนงานการกระตุ้นช่วยผู้ให้กำลังและช่วยเหลืออยู่ด้วย การนิเทศที่ดี นอกจากจะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จแล้ว ยังจะต้องสร้างความยินดีให้แก่ผู้ทำงานกระทั่งผู้ทำให้เกิดความภาคภูมิใจสามารถดำเนินงานปรับปรุงงานของตนเองได้โดยไม่ต้องรบกวนบุคคลอื่นมากกระตุ้นและจะต้องมีการประเมินผลการนิเทศทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องด้วย

2.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุถึงแนวทางในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนไว้มาตรา 24(5) ว่าให้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกับสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ และมาตรา 30 ได้ระบุว่าให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย มาตรา 69 รัฐต้องจัดให้มีหน่วยงานกลาง ทำหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย แผนส่งเสริมและประสานการวิจัย การพัฒนาและการใช้รวมทั้งการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา เพื่อจะได้นำความรู้นี้ไปถ่ายทอดกับครูได้ ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา และศึกษาทำความเข้าใจต่อความหมายของการวิจัยและการวิจัยทางการศึกษาดังนี้

คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย (2543 : 53) ได้ให้ความหมายของการวิจัยหมายถึง การศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบระเบียบ เพื่อแสวงหาคำตอบสำหรับปัญหาหรือคำถามการวิจัยที่กำหนดไว้ หรือเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ ซึ่งทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการหรือประโยชน์ในทางปฏิบัติ ด้วยกระบวนการอันเป็นที่ยอมรับในวิทยาการของแต่ละสาขาและเชื่อถือได้มากที่สุด

สำนักการศึกษา (2544 : 1-2) ได้ให้ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างไร การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นี้จะเน้นไปที่การวิจัยปฏิบัติการ(Classroom Action Research) มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ การนำผลการวิจัยไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้นี้

ประสิทธิภาพมากที่สุด และบรรลุเป้าหมายหลักสูตรที่สุด การจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารต้องส่งเสริมครูผู้สอนสามารถใช้การวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติจริงในชั้นเรียน เรียกว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) ซึ่งจะช่วยให้ครูผู้สอนเห็นภาพลำดับขั้นตอนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียนได้ตลอด มีเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน พัฒนาการจัดการเรียนรู้และหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา (บุญชม ศรีสะอาด, 2546 : 26) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการทำวิจัยซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดเรื่อง/หัวข้อที่จะทำวิจัย

1.1 เลือกปัญหา

- แนวทางในการเลือกปัญหาเพื่อทำวิจัย
- เรื่องที่ควรทำวิจัย
- การตั้งชื่อเรื่องงานวิจัย

1.2 วิเคราะห์ปัญหา

- ที่มาของปัญหา สิ่งที่ต้องการทราบจากการวิจัย
- ขอบเขตการวิจัย
- สิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย (ทฤษฎีที่จะนำมาใช้ในงานวิจัย)
- ข้อความหรือคำที่เป็นปัญหา
- คาดคะเนผลการวิจัย

2. วางแผนและออกแบบงานวิจัย

2.1 ระเบียบวิธีวิจัย

2.2 เครื่องมือวิจัย

2.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.5 กำหนดแผนการดำเนินการ

2.6 เขียนโครงการ โดยดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

- บทนำ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ขอบเขตของการวิจัย ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง นิยามศัพท์เฉพาะ

- แนวคิดและทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตัวแบบ/กรอบคิดในการวิจัย

- ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ รูปแบบการวิจัย (ระเบียบวิธีวิจัย) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล วิธีการเลือกตัวอย่าง วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

- เอกสารอ้างอิง

3. เก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เตรียมการสร้างเครื่องมือ / ออกแบบสอบถาม จัดทำคู่มือการลงรหัส

3.2 ปฏิบัติการในห้องทดลอง / ภาคสนาม

4. วิเคราะห์ข้อมูล (เป็นหัวข้อในการอบรมครั้งนี้)

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลขั้นต้น การบรรยายลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อต่อวัตถุประสงค์ / ทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis)

5. เขียนรายงานการวิจัย

บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม

บทที่ 3 สมมติฐานและตัวแบบงานวิจัย

บทที่ 4 ระเบียบวิธีวิจัย

บทที่ 5 รายงานผลการวิจัย เสนอผลการวิเคราะห์และอภิปราย/สรุปโดยไม่ได้

ต้องใส่ความคิดเห็น

บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพในการจัดการเรียนรู้

มนัส ไชยศักดิ์ (2547 : 49 ; อ้างอิงจาก มนัส ไชยศักดิ์ 2544 : 53 – 57) กล่าวว่า การส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการดำเนินการ 5 ประการดังนี้

1. ประชุมชี้แจงครูในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน
2. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน
3. สร้างครูผู้นำทางการวิจัย
4. จัดให้ครูทำวิจัยร่วมกัน
5. ขยายผลการทำวิจัยในชั้นเรียนให้ครูทุกคนภายในโรงเรียน

กองวิจัยทางการศึกษา (2545 : 14) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องอาศัยปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยความพึงพอใจดังนี้

1. สามารถส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัย

2. ให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัย
3. มีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัย
4. สามารถส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของครูผู้วิจัย

สรุปได้ว่า การวิจัย หมายถึง กระบวนการแสวงหาความเข้าใจที่ถูกต้องอย่างเป็นระบบ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างถูกต้องหลักวิชาการ มีการจัดระเบียบข้อมูลและการตีความหมายที่ได้จากการวิเคราะห์ด้วยกระบวนการได้มาซึ่งคำตอบที่ถูกต้องแม่นยำเที่ยงตรง และเชื่อถือได้ ความสำคัญของการวิจัยทางการศึกษาเป็นวิธีการแสวงหาความรู้ที่สามารถหาได้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ อ่านจากเอกสาร ตำรา บทความต่าง ๆ สังเกตจากเพื่อนร่วมงาน แต่มีข้อจำกัดบางประการว่าคำตอบที่ได้อาจจะไม่ถูกต้องหรือเชื่อถือได้เสมอไป แต่การวิจัยเป็นการค้นหาความรู้ความจริงที่ใช้วิธีการที่เชื่อถือได้ มีระบบและมีขั้นตอนในการดำเนินงาน คือใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ จึงทำให้การวิจัยมีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ทำให้โลกเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การวิจัยทางการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อผู้เรียน ต่อผู้สอน ต่อสถานศึกษา ต่อวิชาชีพทางการศึกษา ต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบ และต่อประเทศชาติ

3. บริบทการบริหารของโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ที่ตั้งและขนาด

โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี ตั้งอยู่เลขที่ 580-581 ตำบลเมืองเก่า อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี บนเนื้อที่ 25 ไร่ ของมูลนิธิธรรมานุเคราะห์ (โดยบาทหลวงวัชรินทร์ สมานจิต) มีอาคารเรียนและอาคารประกอบการ ดังนี้

1. อาคารยาโกเบ เป็นอาคาร 4 ชั้น ชั้น 1-3 เป็นห้องเรียนระดับอนุบาล ชั้น 4 เป็นหอพักนักเรียนประจำหญิง
2. อาคารฝรั่งเศส เป็นอาคาร 2 ชั้น ชั้นล่างเป็นโรงอาหาร ชั้นบนเป็นหอประชุม
3. อาคารลอเรนส์ เป็นอาคาร 5 ชั้น เป็นห้องเรียนระดับประถมศึกษา
4. อาคารมารีอา เป็นอาคาร 6 ชั้น เป็นห้องเรียนระดับมัธยมศึกษา

ปรัชญาการศึกษา

“คุณธรรมนำการศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองและสังคม”

คติพจน์

“รัก เมตตา ซื่อสัตย์”

คำขวัญ

“วินัยดี ศึกษาเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม”

วิสัยทัศน์

“โรงเรียนมารีน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม เลิศล้ำวิชาการ บูรณาการความรู้ ฟันฝ่าภูมิปัญญา พัฒนาสิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมเทคโนโลยี สร้างสรรค์สิ่งดีสู่ชุมชน”

พันธกิจ

- 1) ดำเนินการให้บุคลากรอันหมายถึง คณะครู เจ้าหน้าที่ และนักเรียนทุกคนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นศาสนิกชนที่ดีของศาสนาที่ตนนับถือ ได้รับการช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ รวมทั้งสนองนโยบาย 3D
- 2) ดำเนินการเชิงกลยุทธ์เพื่อให้งานวิชาการในโรงเรียนมีความเป็นเลิศ ทั้งด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามมาตรฐานการศึกษา
- 3) ดำเนินการจัดสอนนวัตกรรม และเทคโนโลยี ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า พัฒนาการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (P D C A)
- 4) ดำเนินการให้บุคลากรรู้คุณค่า สืบสานวัฒนธรรมไทย อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและมีทักษะในการใช้ทรัพยากรและพลังงานของชาติได้อย่างมีจิตสำนึกที่ดีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 5) ดำเนินการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมทั้งผู้ปกครอง ชุมชน และภูมิปัญญาชาวบ้าน

นโยบาย

นโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนปีการศึกษา 2552 – 2555 ที่ว่า การบริหารงานโรงเรียนมารีวิทยาภินันท์บุรี มุ่งเน้นปลูกฝังให้เยาวชนเป็นคนดี มีความรู้และสติปัญญา มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ โดยเน้นวิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือแสวงหาความรู้ เห็นคุณค่า ร่วมสืบสานวัฒนธรรมไทย และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นสถานศึกษาตามนโยบาย 3D ของกระทรวงศึกษาธิการ

เป้าหมาย

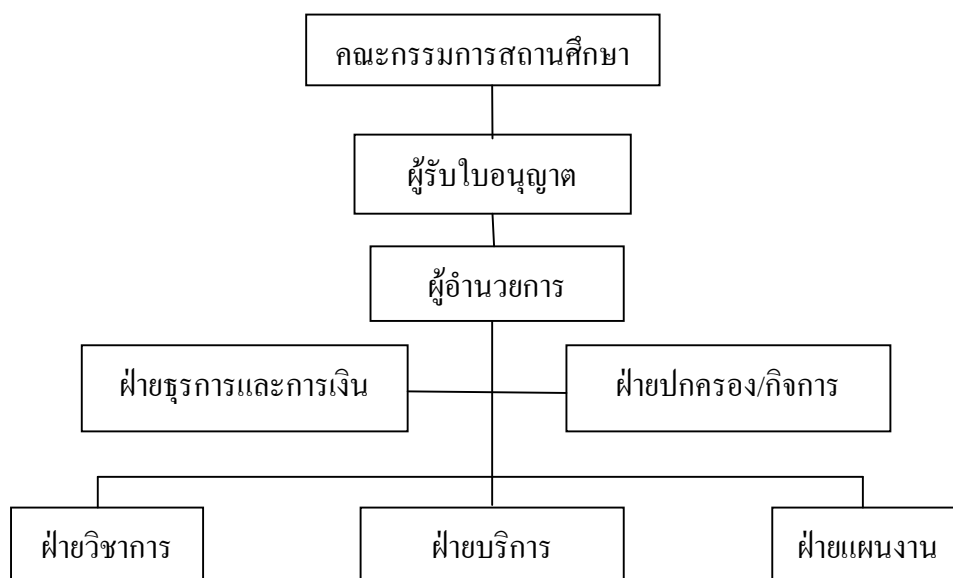
- 1) ครูผู้สอนทุกคนมีความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) นักเรียนชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการโดยเน้นวิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานทุกวิชา
- 3) นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 4) นักเรียนปฐมวัย 1 – 3 ทุกคน มีพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาเหมาะสมกับวัย
- 5) นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมสอดคล้องกับปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน รวมทั้งบรรลุตามนโยบาย 3D
- 6) นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในศาสนาที่ตนนับถือ และปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง
- 7) โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน
- 8) โรงเรียนมีความพร้อมด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และมีเครือข่ายการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน
- 9) นักเรียนมีวิจรรณญาณในการคิด และเข้าร่วมกิจกรรมตามความถนัด และความสนใจ
- 10) โรงเรียน และชุมชนร่วมกันอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม
- 11) นักเรียนสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องตามหลักสุขภาพอนามัย และดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

1. ใฝ่เรียนรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตั้งใจเรียน ทำงาน เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ กระตือรือร้นในการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง รักการอ่านหนังสือ
2. ซื่อสัตย์ มีวินัย มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อตกลงของสถานศึกษา/ห้องเรียน ซื่อสัตย์ทั้งคำพูดและการกระทำ มีความรับผิดชอบ
3. ปฏิบัติตนดีงาม มีสัมมาคารวะ สุภาพอ่อนน้อม มีความกตัญญูกตเวที มีความเกรงใจผู้อื่น ไม่เกี่ยวข้องกับสารเสพติด
4. มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเสียสละ เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความยุติธรรม รู้จักให้เกียรติผู้อื่น

5. ใช้สิ่งของและทรัพย์สินทั้งของตนเองและส่วนรวมอย่างประหยัดและคุ้มค่า รู้จักซ่อมแซมและนำกลับมาใช้ใหม่ ประหยัด และใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

โครงสร้างการบริหารงาน ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย



ภาพประกอบที่ 1 โครงสร้างการบริหารงานภายในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี

ที่มา : คู่มือนักเรียนและผู้ปกครอง โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี หน้า 19

จากภาพประกอบ สามารถอธิบายได้ว่าโครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี ตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ดำเนินการโดยคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ควบคุมดูแลฝ่ายงานต่างๆ มีอำนาจควบคุมดูแลงานทุกฝ่าย สั่งการผ่านผู้ช่วยผู้อำนวยการแต่ละฝ่ายโดยแบ่งแยกออกเป็น ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการและการเงิน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปกครอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายแผนงาน โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงาน ดังนี้

ผู้รับใบอนุญาต มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ คำสั่ง ประกาศ นโยบายของทางราชการและของคณะกรรมการ กงทุนบุรี เป็นประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ประธานกรรมการโรงเรียน พิจารณางบประมาณโรงเรียน อนุมัติงานหรือ โครงการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน รับผิดชอบการเงินและค่าใช้จ่ายภายในโรงเรียน

ผู้อำนวยการ มีหน้าที่ดูแล และรับผิดชอบการดำเนินการภายในโรงเรียนให้เป็นที่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ นโยบายของทางราชการ และโรงเรียน เป็นประธานคณะกรรมการวิชาการให้เป็นที่ปฏิบัติตามหลักสูตรและเป้าหมายของทางการเรียนการสอน นำเสนอโครงการปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียนให้บุคลากรรับทราบคำสั่ง นอกจากนี้ยังดูแลมารยาท วินัยของบุคลากร รวมทั้งให้การอบรมพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และส่งเสริมให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างดี

ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนเป็นที่ปรึกษาของผู้บริหารเกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียน และติดตามดูแลบริหารงานวิชาการ ช่วยผู้บริหารควบคุม ติดตาม ดูแลการเรียนการสอน การปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอนและผู้ช่วยฝ่ายวิชาการทุกคน ตรวจสอบดูแลพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย

ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปกครอง ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปกครอง เป็นที่ปรึกษาของผู้บริหารเกี่ยวกับงานปกครองของสถานศึกษา คอยงานปกครองนักเรียน อบรมปกครองดูแลให้คำแนะนำวางแผนการแก้ปัญหา วิเคราะห์ วิจัย ติดตามผล ช่วยผู้บริหารโรงเรียนควบคุม ติดตามดูแลพฤติกรรมของบุคลากรด้านการปกครองให้มีระเบียบ มีวินัย มีความรับผิดชอบ มีความสำนึกในภาระหน้าที่ มีความสมัครสมาน สามัคคี ให้บุคลากรทุกฝ่ายอยู่ในสภาพเรียบร้อย

ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายแผนงาน และบริการ ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและบริการ เป็นที่ปรึกษาของผู้บริหารเกี่ยวกับงานบริการสถานศึกษา ติดตามการดูแลการบริหารงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ช่วยบริหาร ควบคุมติดตาม ดูแลให้การส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย

ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการและการเงิน ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการและการเงิน เป็นที่ปรึกษาของผู้บริหารเกี่ยวกับงานธุรการของสถานศึกษา ติดตามดูแลการบริหารงานด้านธุรการต่างๆ ช่วยตรวจและกลั่นกรองตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมงานต่างๆ ที่จะต้องให้ผู้บริหารลงนามให้ถูกต้องครบถ้วนเรียบร้อยเป็นที่ปฏิบัติตามระเบียบ ช่วยประสานสัมพันธ์ต้อนรับผู้มาติดต่องาน

ข้อมูลด้านชุมชน

สภาพชุมชนรอบบริเวณ โรงเรียนมีลักษณะเป็นชุมชนหนาแน่น ประกอบด้วยอาคารพาณิชย์ ที่อยู่อาศัย ตลาด บริษัทขนส่ง ร้านค้า และหน่วยราชการอยู่รอบ จำนวนประชากรประมาณ 5,587 คน จำนวนเด็กในวัยเรียน ประมาณ 1,245 คน อาชีพที่สำคัญคือการค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 80 ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ รายได้เฉลี่ยต่อครอบครัวต่อปี ประมาณ 101,000 บาท

โอกาสของสถานศึกษากับความร่วมมือในด้านต่างๆ ของชุมชนนั้นอยู่ในลักษณะการประสานสัมพันธ์ระหว่างบ้าน องค์กรศาสนา สถาบันทางวิชาการ องค์กรภาครัฐและเอกชน โรงเรียนให้บริการชุมชนด้านอาคารสถานที่ ห้องประชุมแก่หน่วยงานที่มาขอรับบริการ และโรงเรียนให้การสนับสนุนกิจกรรมและพิธีกรรมสำคัญในการให้คณะครู นักเรียน และให้ความอนุเคราะห์ส่งวงโยธวาทิตของโรงเรียนไปร่วมงานของชุมชนตามโอกาสและความเหมาะสม

จากบริบทของโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรีข้างต้นนี้ การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ตามปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านวิชาการอย่างชัดเจนตามหลักมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 4) ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ มีระเบียบแบบแผน และเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยมุ่งผลประโยชน์สูงสุดเพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและของสถานศึกษาที่วางไว้และมุ่งพัฒนาสถานศึกษาในทุกด้านเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้พื้นฐานให้กับผู้เรียนและผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

จากรายงานประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2553 ของโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี ได้สรุปผลการสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (ONET) ช่วงชั้นที่ 2 (ประถมศึกษาปีที่ 6) ช่วงชั้นที่ 3 (มัธยมศึกษาปีที่ 3) และช่วงชั้นที่ 4 (มัธยมศึกษาปีที่ 6) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี ปรากฏผลให้เห็น ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 รายงานผลการสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (ONET) ช่วงชั้นที่ 2 (ประถมศึกษาปีที่ 6) ปีการศึกษา 2553 โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี

วิชาภาษาไทย	จำนวนผู้ เข้าสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	มัธยมศึกษา มาตรฐาน	ฐาน นิยม
ระดับโรงเรียน	202	71.00	0.00	34.53	13.33	33.00	31.00
ระดับจังหวัด	6134	89.00	0.00	29.21	12.26	28.00	20.00
ระดับสังกัด	147330	95.00	0.00	33.56	14.14	32.00	20.00
ระดับประเทศ	805099	95.00	0.00	31.22	13.55	30.00	20.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	จำนวนผู้ เข้าสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน		ฐาน นิยม
					เบี่ยงเบน มาตรฐาน	มัชยฐาน	
ระดับโรงเรียน	202	84.00	16.00	55.27	14.83	56.00	56.00
ระดับจังหวัด	6132	92.00	0.00	46.48	15.83	48.00	48.00
ระดับสังกัด	147318	100.00	0.00	50.59	16.19	48.00	48.00
ระดับประเทศ	805074	100.00	0.00	47.07	16.54	48.00	48.00
วิชาภาษาอังกฤษ	จำนวนผู้ เข้าสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน		ฐาน นิยม
					เบี่ยงเบน มาตรฐาน	มัชยฐาน	
ระดับโรงเรียน	202	92.00	0.00	29.56	22.82	24.00	8.00
ระดับจังหวัด	6132	100.00	0.00	16.79	15.57	16.00	8.00
ระดับสังกัด	147318	100.00	0.00	25.34	22.90	16.00	8.00
ระดับประเทศ	805074	100.00	0.00	20.99	20.13	16.00	8.00
วิชาคณิตศาสตร์	จำนวนผู้ เข้าสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน		ฐาน นิยม
					เบี่ยงเบน มาตรฐาน	มัชยฐาน	
ระดับโรงเรียน	202	88.00	16.00	46.99	15.38	46.00	36.00
ระดับจังหวัด	6132	90.00	0.00	32.46	14.52	30.00	30.00
ระดับสังกัด	147318	100.00	0.00	38.88	18.10	36.00	30.00
ระดับประเทศ	805074	100.00	0.00	34.85	16.33	32.00	30.00
วิชาวิทยาศาสตร์	จำนวนผู้ เข้าสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน		ฐาน นิยม
					เบี่ยงเบน มาตรฐาน	มัชยฐาน	
ระดับโรงเรียน	202	87.50	0.00	51.01	15.28	52.50	52.50
ระดับจังหวัด	6134	92.50	0.00	38.85	15.98	37.50	37.50
ระดับสังกัด	147330	100.00	0.00	45.66	17.51	45.00	37.50
ระดับประเทศ	805099	100.00	0.00	41.56	16.86	41.25	37.50

ตารางที่ 1 (ต่อ)

วิชาสุศึกษา และพลศึกษา	จำนวนผู้ เข้าสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	มัธยมศึกษา	ฐาน นิยม
ระดับโรงเรียน	202	90.00	20.00	57.13	14.17	60.00	60.00
ระดับจังหวัด	6,134	100.00	0.00	52.52	16.90	60.00	60.00
ระดับสังกัด	147,330	100.00	0.00	53.90	16.71	60.00	60.00
ระดับประเทศ	805,099	100.00	0.00	54.31	16.63	60.00	60.00
วิชาศิลปะ	จำนวนผู้ เข้าสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	มัธยมศึกษา	ฐาน นิยม
ระดับโรงเรียน	202	100.00	0.00	42.18	21.94	45.00	30.00
ระดับจังหวัด	6,134	100.00	0.00	40.09	22.12	45.00	30.00
ระดับสังกัด	147,330	100.00	0.00	43.09	22.82	45.00	30.00
ระดับประเทศ	805,099	100.00	0.00	41.10	22.62	45.00	30.00
วิชาการงาน อาชีพและ เทคโนโลยี	จำนวนผู้ เข้าสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	มัธยมศึกษา	ฐาน นิยม
ระดับโรงเรียน	202	90.00	20.00	61.39	14.83	60.00	70.00
ระดับจังหวัด	6,134	100.00	0.00	51.74	18.29	50.00	50.00
ระดับสังกัด	147,330	100.00	0.00	55.95	18.89	60.00	50.00
ระดับประเทศ	805,099	100.00	0.00	52.52	18.96	50.00	50.00

ที่มา : รายงานประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2553 โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี
หน้า 4

ตารางที่ 2 รายงานผลการสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (ONET) ช่วงชั้นที่ 3 (มัธยมศึกษาปีที่ 3) ปีการศึกษา 2553 โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี

ภาษาไทย	จำนวนผู้ เข้าสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	มัธยมศึกษา	ฐาน นิยม
ระดับโรงเรียน	219	78.00	16.00	49.79	13.34	50.00	58.00
ระดับจังหวัด	6,232	84.00	0.00	42.70	13.82	44.00	44.00
ระดับสังกัด	110,753	94.00	0.00	42.93	14.49	44.00	44.00
ระดับประเทศ	804,895	96.00	0.00	42.80	14.20	44.00	44.00
วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	จำนวนผู้ เข้าสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	มัธยมศึกษา	ฐาน นิยม
ระดับโรงเรียน	219	100.00	18.00	50.48	16.84	50.00	44.00
ระดับจังหวัด	6,229	100.00	0.00	40.59	16.26	38.00	24.00
ระดับสังกัด	110,723	100.00	0.00	41.37	17.73	42.00	24.00
ระดับประเทศ	804,749	100.00	0.00	40.85	17.00	40.00	24.00
วิชาภาษาอังกฤษ	จำนวนผู้ เข้าสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	มัธยมศึกษา	ฐาน นิยม
ระดับโรงเรียน	219	100.00	0.00	24.09	19.13	20.00	20.00
ระดับจังหวัด	6,229	100.00	0.00	14.25	11.06	12.00	8.00
ระดับสังกัด	110,723	100.00	0.00	18.92	17.99	12.00	8.00
ระดับประเทศ	804,749	100.00	0.00	16.19	14.71	12.00	8.00
วิชาคณิตศาสตร์	จำนวนผู้ เข้าสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	มัธยมศึกษา	ฐาน นิยม
ระดับโรงเรียน	219	92.00	4.00	30.01	15.49	28.00	20.00
ระดับจังหวัด	6,229	96.00	0.00	22.95	11.08	20.00	20.00
ระดับสังกัด	110,723	100.00	0.00	24.39	12.87	24.00	20.00
ระดับประเทศ	804,749	100.00	0.00	24.18	12.36	24.00	20.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

วิชาวิทยาศาสตร์	จำนวนผู้ เข้าสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	มัธยมศึกษา	ฐาน นิยม
ระดับโรงเรียน	219	93.75	0.00	37.72	17.54	37.50	25.00
ระดับจังหวัด	6,229	100.00	0.00	28.07	12.34	25.00	25.00
ระดับสังกัด	110,723	100.00	0.00	29.05	13.40	25.00	25.00
ระดับประเทศ	804,749	100.00	0.00	29.17	13.33	25.00	25.00
วิชาสุศึกษา และ พลศึกษา	จำนวนผู้ เข้าสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	มัธยมศึกษา	ฐาน นิยม
ระดับโรงเรียน	219	100.00	30.00	79.50	13.61	80.00	80.00
ระดับจังหวัด	6,229	100.00	0.00	72.52	17.01	75.00	80.00
ระดับสังกัด	110,723	100.00	0.00	71.18	18.15	75.00	80.00
ระดับประเทศ	804,749	100.00	0.00	71.97	17.66	75.00	80.00
วิชาศิลปะ	จำนวนผู้ เข้าสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	มัธยมศึกษา	ฐาน นิยม
ระดับโรงเรียน	219	75.00	0.00	27.24	15.81	30.00	15.00
ระดับจังหวัด	6,229	100.00	0.00	27.99	16.67	30.00	30.00
ระดับสังกัด	110,723	100.00	0.00	28.37	16.72	30.00	30.00
ระดับประเทศ	804,749	100.00	0.00	28.48	16.73	30.00	30.00
วิชาการงานอาชีพ และเทคโนโลยี	จำนวนผู้ เข้าสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	มัธยมศึกษา	ฐาน นิยม
ระดับโรงเรียน	219	100.00	10.00	56.03	14.78	60.00	60.00
ระดับจังหวัด	6,229	100.00	0.00	46.45	18.37	50.00	50.00
ระดับสังกัด	110,723	100.00	0.00	48.07	18.49	50.00	50.00
ระดับประเทศ	804,749	100.00	0.00	47.07	18.59	50.00	50.00

ที่มา : รายงานประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2553 โรงเรียนมารีวิทยาकर्บิณทร์บุรี

ตารางที่ 3 รายงานผลการสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (ONET) ช่วงชั้นที่ 4 (มัธยมศึกษาปีที่ 6)
ปีการศึกษา 2553 โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี

วิชาภาษาไทย	จำนวนผู้ เข้าสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	มัธยมศึกษา	ฐาน นิยม
ระดับโรงเรียน	116	82.00	17.00	46.06	12.52	46.00	39.00
ระดับจังหวัด	2,647	84.00	12.00	41.34	12.30	41.00	36.00
ระดับสังกัด	40,413	88.00	0.00	41.70	14.23	41.00	31.00
ระดับประเทศ	351,633	92.00	0.00	42.61	13.12	42.00	39.00
วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	จำนวนผู้ เข้าสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	มัธยมศึกษา	ฐาน นิยม
ระดับโรงเรียน	116	73.00	27.50	49.97	8.59	50.50	50.50
ระดับจังหวัด	2,685	79.00	11.00	45.32	7.97	45.50	43.50
ระดับสังกัด	41,264	81.50	0.00	45.88	9.76	45.50	42.50
ระดับประเทศ	357,050	87.00	0.00	46.51	8.80	46.50	45.50
วิชาภาษาอังกฤษ	จำนวนผู้ เข้าสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	มัธยมศึกษา	ฐาน นิยม
ระดับโรงเรียน	116	57.00	4.00	21.00	10.13	18.00	13.00
ระดับจังหวัด	2,683	72.00	2.00	16.79	8.15	15.00	13.00
ระดับสังกัด	40,821	100.00	0.00	22.43	15.23	17.00	13.00
ระดับประเทศ	354,531	100.00	0.00	19.22	12.01	16.00	13.00
วิชาคณิตศาสตร์	จำนวนผู้ เข้าสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	มัธยมศึกษา	ฐาน นิยม
ระดับโรงเรียน	116	69.00	0.00	15.56	13.10	12.00	6.00
ระดับจังหวัด	2,683	85.00	0.00	12.55	8.43	11.00	8.00
ระดับสังกัด	41,121	100.00	0.00	16.26	15.25	12.00	8.00
ระดับประเทศ	35,6591	100.00	0.00	14.99	13.50	11.00	8.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

วิชาวิทยาศาสตร์	จำนวนผู้ เข้าสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	มัธยมศึกษา	ฐาน นิยม
ระดับโรงเรียน	116	63.00	20.50	32.94	8.45	31.50	29.00
ระดับจังหวัด	2,607	74.00	11.50	29.42	7.53	28.00	27.50
ระดับสังกัด	40,213	88.50	4.00	31.12	9.88	29.00	27.00
ระดับประเทศ	349,210	92.00	0.00	30.90	9.30	29.00	27.00
วิชาสุขศึกษา และ พลศึกษา	จำนวนผู้ เข้าสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	มัธยมศึกษา	ฐาน นิยม
ระดับโรงเรียน	116	80.00	47.50	63.77	7.47	65.00	62.50
ระดับจังหวัด	2,584	87.50	20.00	62.81	8.44	62.50	60.00
ระดับสังกัด	39,939	90.00	10.00	61.55	9.94	62.50	62.50
ระดับประเทศ	347,462	92.50	0.00	62.86	8.93	62.50	65.00
วิชาศิลปะ	จำนวนผู้ เข้าสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	มัธยมศึกษา	ฐาน นิยม
ระดับโรงเรียน	116	53.00	14.00	34.87	6.62	34.00	34.00
ระดับจังหวัด	2,584	58.00	2.00	32.28	7.27	32.00	30.00
ระดับสังกัด	39,939	66.00	2.00	31.99	8.73	32.00	32.00
ระดับประเทศ	347,462	67.00	0.00	32.62	7.77	33.00	32.00
วิชาการงานอาชีพ และเทคโนโลยี	จำนวนผู้ เข้าสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	มัธยมศึกษา	ฐาน นิยม
ระดับโรงเรียน	116	71.00	24.00	45.97	10.09	45.50	38.00
ระดับจังหวัด	2,584	76.00	9.00	44.03	10.86	44.00	44.00
ระดับสังกัด	39,939	82.00	0.00	41.65	12.47	42.00	45.00
ระดับประเทศ	347,462	82.00	0.00	43.69	11.27	44.00	45.00

ที่มา : รายงานประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2553 โรงเรียนมารีวิทย์ากบดินทร์บุรี

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่สอนช่วงชั้นต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งนี้โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นันทพร สุกะพันธุ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 2 ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระ และหัวหน้าช่วงชั้น พบว่า โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 2) การมีวิสัยทัศน์ และการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของ

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. มีสมรรถนะที่สูงกว่าโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

ระเบียบ เชี่ยวชาญ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตภาษีเจริญ ผลการศึกษา พบว่า 1) สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูปฐมวัย โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ พัฒนาหลักสูตร การนิเทศ และการส่งเสริมการวิจัย ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม ตามความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูปฐมวัยในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูปฐมวัยในโรงเรียนขนาดกลาง 3) สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม ตามความคิดเห็นของครูปฐมวัยในโรงเรียนขนาดต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูปฐมวัยในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูปฐมวัยในโรงเรียนขนาดกลาง

สมชาย คำปลิว (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอรามิไศล จังหวัดศรีสะเกษ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอรามิไศล จังหวัดศรีสะเกษ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอรามิไศล จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทำ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามภาระงานการบริหารงานวิชาการ 12 งาน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการ เทียบโอนการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับ

สถานศึกษาอื่น การสนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและ สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.94$) ทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การแนะแนว การศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทสูงสุด ($\bar{X} = 4.08$) และรองลงมา คือ การนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.00$) โดยครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน

ชนภัทร จงหนุ่ง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในอำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติการสอนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดสรรวัสดุ สื่อและอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เลือกใช้วิธีการประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน ใช้เพิ่มสะสมงานประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน สำหรับปัญหาที่พบคือ ขาดงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร วัสดุ สื่อและอุปกรณ์มีราคาแพง ไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายในไม่ต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนไม่มีความรู้เรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ ส่วนข้อเสนอแนะพบว่าควรแก้ไขปัญหาที่พบอย่างเป็นรูปธรรม

จินดา อูสมาน (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามทัศนะของข้าราชการครู โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และครูผู้สอน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 3) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูที่ปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก กลาง และใหญ่พบว่าโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็กมีมากกว่าในสถานศึกษากลาง และขนาดใหญ่ตามลำดับ 4) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านผู้เรียน ด้านครูผู้สอน ด้านสถานศึกษา และด้านผู้ปกครองและชุมชน พบว่าโดยภาพรวมมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น 5) ปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่พบมากที่สุดสามอันดับแรกคือ 1) สถานศึกษามีบุคลากรเกินเกณฑ์ แต่ขาดแคลนครูผู้สอนในบางกลุ่มสาระ โดยเฉพาะในรายวิชาหลัก 2) ขาดสื่อที่ทันสมัยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) งบประมาณที่จัดสรรไม่เพียงพอและมีการกำหนดเกณฑ์ในการจัดซื้อโดยไม่คำนึงถึงความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษาแต่ละโรง ส่วนข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนะมากที่สุดสองอันดับแรกคือ 1) กระทรวงศึกษาธิการควรจัดสรรงบประมาณ โปรแกรมการสอน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้สถานศึกษาดำเนินการเองโดยเท่าเทียมและต่อเนื่องในทุกสถานศึกษาและให้อิสระในการบริหารจัดการในทุก ๆ ด้าน 2) หน่วยงานที่ดูแลการจัดสรรอัตรากำลังควรจัดส่งครูผู้สอนแก่สถานศึกษาให้ครบทุกกลุ่มสาระแม้จะมีการขอโอนย้ายของครูผู้สอนออกนอกพื้นที่

คุณิต จันทรผิง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลำพูน เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียน และได้ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน แต่ไม่ได้เชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่ครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้เสนอแนะครูเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้งบประมาณเพียงเล็กน้อย และให้ครูมีส่วนร่วมวางแผนจัดหางบประมาณสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน แต่ไม่ได้จัดตั้งกองทุนหรือจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อหารายได้มาสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน

สมชาย ไชยจินดา (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ไม่ได้นิเทศตามตารางที่กำหนดไว้ เพราะมีภาระงานอื่นมาก ส่วนใหญ่ที่พบคือความสับสนในเรื่องหลักสูตรที่ใช้ ซึ่งมี 2 หลักสูตร แต่มีโครงสร้างเนื้อหาสาระของกลุ่มวิชาและการวัดผลและประเมินผลแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรศึกษาเรื่องหลักสูตรให้เข้าใจและสามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงกับสภาพความต้องการของท้องถิ่น

พวงพะยอม วุฒิธนากร (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า

ด้านการวางแผนโรงเรียนได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการวางแผน การเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับหลักสูตรโดยการประชุม อบรมปฏิบัติการแก่บุคลากร จัดเตรียมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับโรงเรียน การกำหนดวิสัยทัศน์ โครงสร้างหลักสูตร งบประมาณ สถานที่และเวลาในการพัฒนาหลักสูตร ปัญหาที่พบคือ ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร มีระยะเวลาน้อย ขาดความชัดเจนในการจัดทำหลักสูตรจึงควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และกำหนดรูปแบบที่ชัดเจนในการจัดทำหลักสูตร ด้านการจัดองค์การ พัฒนาหลักสูตร โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการสถานศึกษา และได้มอบหมายให้คณะครูทุกคนร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และร่วมวางแผนการใช้หลักสูตร โรงเรียนสามารถจัดครูสอนตรงตามวุฒิได้ในบางวิชา ปัญหาที่พบคือ ครูมีภาระงานมากและครูมีจำนวนจำกัด ไม่สามารถจัดคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรตรงตามความถนัด ควรเพิ่มอัตรากำลังครูและวุฒิที่โรงเรียนต้องการ ด้านการนำองค์การ โรงเรียนได้กระตุ้นชุมชนให้เห็นความสำคัญของหลักสูตร โดยการให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร สนับสนุนจัดเตรียมเอกสาร สื่อและอุปกรณ์ให้ตามความต้องการของครู เสนอแนวทางการวางแผนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ปัญหาที่พบคือ ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของหลักสูตร ชุมชนมีส่วนร่วมน้อย จึงควรให้ผู้บริหารส่งเสริมและให้กำลังใจครู ควรมีการประชุมสัมพันธ์เกี่ยวกับหลักสูตรสู่ชุมชน และมีการติดตามอย่างต่อเนื่อง ด้านการควบคุม โรงเรียนให้ฝ่ายวิชาการเป็นคณะกรรมการควบคุม โดยใช้วิธีการประชุมชี้แจงในการนิเทศ ติดตามตรวจสอบร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และติดตามการพัฒนาหลักสูตรเป็นระยะๆ ในระหว่างการดำเนินการ ปัญหาที่พบคือ ขาดการนิเทศ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง การปฏิบัติงานไม่ตรงตามแผน ดังนั้นควรให้ฝ่ายวิชาการเป็นผู้นิเทศ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

อนงค์ ดันวัฒนานันท์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน หอพระในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนหอพระได้สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับความรู้ในการจัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษา โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เชิญวิทยากรมาให้ความรู้และให้ศึกษาเอกสาร ประสานงานกับบุคลากรเฉพาะฝ่าย/หมวด ดำเนินงานด้านพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในบางส่วน ได้ดำเนินการนิเทศแต่ยังไม่มีการประเมินผลการพัฒนาหลักสูตร ส่วนการประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนยังไม่ส่งผลให้การพัฒนาหลักสูตรประสบความสำเร็จ

และบุคลากรส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้บริหารร่วมคิด ร่วมทำ ให้กำลังใจตลอดกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

มารมอน (Marmon, 2002 : Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลางเครื่องมือถูกพัฒนาขึ้นโดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมมือของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไปหลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของบประมาณ สารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอน และเทคโนโลยี

วิลเลียม (William, 1994 : 2425-A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การใช้เน็ตภายในโรงเรียนและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนโดยศึกษาจากครู ผู้บริหาร และประชาชนสหภาพครูในเขตโรงเรียน K-12 ในเมืองขนาดใหญ่ในรัฐแคลิฟอร์เนียได้ รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสำรวจประมาณค่าจากผู้บริหารโรงเรียน 159 คน และครู 195 จากโรงเรียน 11 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารและครูขาดความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันในเรื่องการเน็ตภายในโรงเรียน 2) ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารไม่ค่อยมีการสังเกตการณ์และเยี่ยมชมห้องเรียนอย่างเป็นทางการ แต่ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่าได้สังเกตการณ์และเยี่ยมชมห้องเรียนอยู่เป็นประจำ 3) ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญและรับผิดชอบต่อการเน็ตภายในโรงเรียนมากกว่าการจัดการด้านอื่นๆ และผู้วิจัยได้เสนอแนะว่า ควรลดนวัตกรรมในการเน็ตภายในที่ซับซ้อนลง ควรมีการยืดหยุ่นและพัฒนากลยุทธ์ในการเน็ตภายใน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน

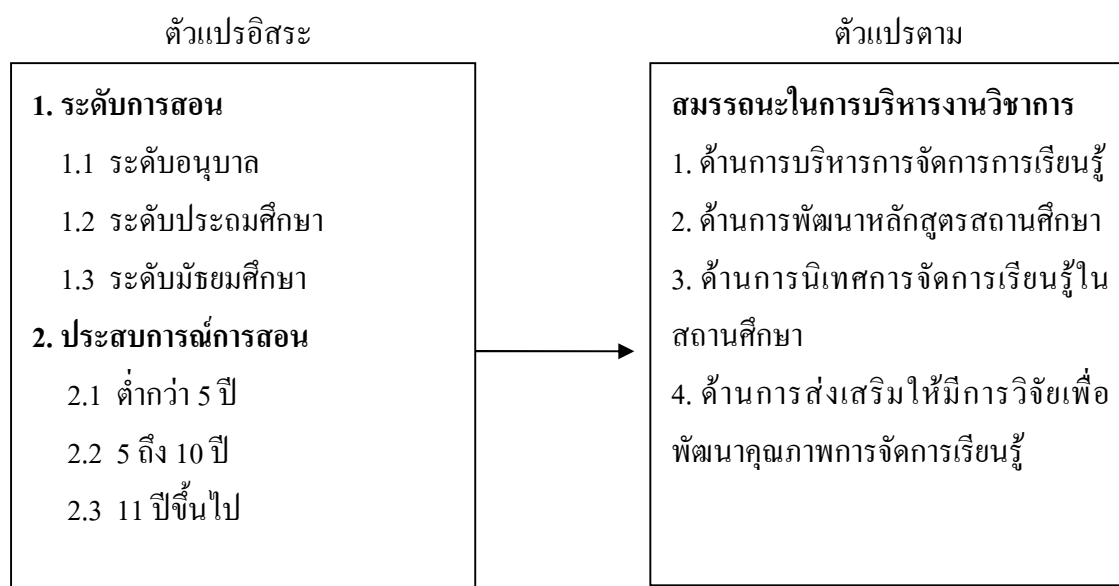
นิวตัน (Newton, 1987 : 54) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาในประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย พบว่า บรรดาคุณสมบัติที่ควรพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวผู้บริหารนั้นมีหลายประการ เช่น ความสามารถเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดรวบยอดและการวิเคราะห์ การวิจัยพื้นฐานและการวางแผนการแก้ไขปัญหาความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ

แมททอกซ์ (Mattox, 1987 : 6061-A) ได้ศึกษาถึงความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในรัฐอิลลินอยน์ สหรัฐอเมริกา พบว่า ความต้องการที่อยู่ใน

ระดับมาก คือความต้องการจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศและการประเมินผล และต้องการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร

5. กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาศมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมารีวิทยาบดินทร์บุรี จังหวัดปราชญ์บุรี ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาขอบข่าย บทบาทหน้าที่ในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของสำนักมาตรฐานวิชาชีพของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ในด้านการบริหารด้านวิชาการ ซึ่งได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอนทุกคนได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการทำหลักสูตรสถานศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้แจง แนะนำ และให้ความช่วยเหลือแก่ครูผู้สอนทุกคนในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูผู้สอนทุกคนมีความรู้ มีความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนและนำไปปฏิบัติได้จริง ดังแสดงในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบที่ 2 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ระดับการสอน

1.1.1 ครูระดับอนุบาล (อ.1 – อ.3)

1.1.2 ครูระดับประถมศึกษา (ป. 1 – ป. 6)

1.1.3 ครูระดับมัธยมศึกษา (ม. 1 – ม. 6)

1.2 ประสบการณ์การสอน

1.2.1 กว่า 5 ปี

1.2.2 5 ถึง 10 ปี

1.2.3 11 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารการจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาที่มุ่งศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ
4. วิธีเก็บและรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2553 จำนวน 130 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ตามตารางของเครชีและมอร์แกน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ทำการศึกษาได้สร้างขึ้นมาเพื่อสอบถามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานด้านวิชาการ ในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับที่ทำการสอน และประสพการณ์การสอนของครูผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี คือด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อ

พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้แบบสอบถามที่นำมาใช้เก็บข้อมูลถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เรียงจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการระดับความสามารถมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการระดับความสามารถมาก
- คะแนน 3 หมายถึง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการระดับความสามารถปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการระดับความสามารถน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการระดับความสามารถน้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดของ David C. McClelland และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการสังเคราะห์สร้างเครื่องมือในการศึกษา
2. กำหนดประเด็นเนื้อหาและตัวบ่งชี้ที่ต้องการทราบ
3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ตามกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารการจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
4. นำแบบสอบถามจากข้อ 3 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ แนะนำ และปรับปรุงแก้ไข
5. นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา ได้แก่
 - 5.1 ดร. ชยาศิษ ภัณฑุหาศึกษานิเทศก์วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
 - 5.2 ผศ.ดร. เสวียน เจนเขว่า อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
 - 5.3 ดร. วรนุช ประνομมิตร รองผู้อำนวยการโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี นางสาวพนิดา สุขสำราญ
 - 5.4 ดร. อัจฉรา สุขพิบูลย์ ผู้แทนผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและผู้อำนวยการโรงเรียนมารีวิทยา อำเภอมือง จังหวัดปราจีนบุรี
 - 5.5 นางสาวพนิดา สุขสำราญ ผู้แทนผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและผู้อำนวยการโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

6. ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในโรงเรียนมารีวิทยาปราจีนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 50 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามแบบของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านดังนี้ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้เท่ากับ .97 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเท่ากับ .97 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาเท่ากับ .97 และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้เท่ากับ .97

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งเพื่อให้ได้ความสมบูรณ์มากที่สุดแล้วนำมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2553 จำนวน 97 คน ต่อไป

วิธีเก็บและรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. นำจดหมายจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานีถึงผู้อำนวยการโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อขออนุญาตทำการจัดเก็บข้อมูล

2. วางแผนในการกำหนดวัน เวลา และวิธีการจัดเก็บข้อมูล โดยการประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายอนุบาล ประถมศึกษา และมีธยมศึกษา เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับผู้ตอบแบบสอบถามหรือผลกระทบกับโรงเรียน

3. ผู้ศึกษาคำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยดำเนินการดังนี้

3.1 ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการจัดเก็บข้อมูลกับครูผู้สอนในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

3.2 การกรอกแบบสอบถามไม่ต้องระบุชื่อ นามสกุล ลงในแบบสอบถามเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าจะไม่เกิดผลกระทบกับผู้ให้ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้ศึกษาได้รับข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากแบบสอบถามแล้ว ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล (ด้วยระเบียบวิธีการทางสถิติ) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ มีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับ

2. บันทึกคะแนนตามเกณฑ์น้ำหนักคะแนน แบบสอบถามตอนที่ 2

3. นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระดับการสอนและประสิทธิภาพการสอนของครูผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยาकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวมรายสมรรถนะการบริหารงานและรายชื่อโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงความแปรปรวนมาตรฐานของค่าคะแนนด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของเบสต์ (Best, 1970 : 190 อ้างอิงจาก สุริยา เสียงเย็น , 2550 : 67) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยาकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยาकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยาकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยาकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยาकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ครูผู้สอนที่มีระดับชั้นการสอนต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ทดสอบคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

2.2 ทดสอบสมมติฐานที่ 2 ครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพการสอนต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ทดสอบคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการสอนของครูผู้สอนโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2553

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการสอน		
อนุบาล	26	26.80
ประถมศึกษา	39	40.20
มัธยมศึกษา	32	33.00
รวม	97	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 และระดับอนุบาล จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การสอนของครูผู้สอน โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2553

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การสอน		
ต่ำกว่า 5 ปี	21	21.60
5 – 10 ปี	38	39.20
11 ปีขึ้นไป	38	39.20
รวม	97	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูผู้สอนมีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 ประสบการณ์การสอน 5–11 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 และประสบการณ์การสอน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีกรวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและโดยรวม จำแนกตามระดับการสอน ผลปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี รายด้านและโดยรวม จำแนกตามระดับการสอน

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ระดับการสอน	ระดับความสามารถ		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้	อนุบาล	4.51	.41	มากที่สุด
	ประถมศึกษา	4.16	.52	มาก
	มัธยมศึกษา	4.02	.57	มาก
	รวม	4.21	.54	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ระดับการสอน	ระดับความสามารถ		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	อนุบาล	4.49	.45	มาก
	ประถมศึกษา	4.07	.42	มาก
	มัธยมศึกษา	3.85	.65	มาก
	รวม	4.11	.57	มาก
3. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	อนุบาล	4.41	.52	มาก
	ประถมศึกษา	4.10	.46	มาก
	มัธยมศึกษา	3.89	.62	มาก
	รวม	4.12	.56	มาก
4. ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	อนุบาล	4.37	.53	มาก
	ประถมศึกษา	4.00	.47	มาก
	มัธยมศึกษา	3.82	.70	มาก
	รวม	4.04	.61	มาก
โดยรวม	อนุบาล	4.45	.44	มาก
	ประถมศึกษา	4.08	.43	มาก
	มัธยมศึกษา	3.90	.60	มาก
	รวม	4.12	.54	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ครูผู้สอนระดับอนุบาล ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยาภินันท์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .54) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = .54) รองลงมาคือด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .56) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .61) ยกเว้นด้านการบริหารจัดการเรียนรู้โดยครูผู้สอนในระดับอนุบาล มีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .41)

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ที่มีต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยาบดินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ รายข้อและโดยรวม

	ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้	ความคิดเห็น						ระดับ
		อนุบาล		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารให้คำแนะนำเรื่องกระบวนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ อย่างชัดเจน	4.31	.61	4.23	.66	4.06	.80	มาก
2	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.73	.45	4.41	.54	4.31	.78	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง	4.65	.56	4.28	.56	4.28	.72	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.54	.58	4.36	.66	4.09	.81	มาก
5	ผู้บริหารให้คำปรึกษาการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการความรู้ข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.31	.67	3.85	.70	3.63	.90	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย	4.69	.54	4.26	.63	4.13	.70	มาก
7	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.31	.67	4.10	.78	3.94	.91	มาก
8	ผู้บริหารมีวิธีส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.73	.45	4.15	.74	4.13	.83	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

	ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้	ความคิดเห็น						ระดับ
		อนุบาล		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดมุมการเรียนรู้ในห้องเรียน	4.54	.70	4.33	.66	4.19	.64	มาก
10	ผู้บริหารแนะนำให้ครูผู้สอนใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.73	.45	4.41	.54	4.22	.75	มาก
11	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนผลิตสื่อขึ้นมาใช้เอง	4.62	.57	4.18	.68	4.19	.73	มาก
12	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณให้ครูผลิตสื่อการสอน	4.12	.81	3.72	1.12	3.22	1.23	มาก
13	ผู้บริหารติดตามการประเมินผลการ จากการใช้สื่อการสอน	4.35	.62	3.95	.82	3.81	.85	มาก
14	ผู้บริหารแนะนำการใช้แหล่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.69	.47	4.28	.68	4.22	.70	มาก
15	ผู้บริหารพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ภายในสถานศึกษา	4.65	.48	4.49	.60	4.50	.50	มาก
16	ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำผู้เรียนได้ไป เรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ภายนอก ห้องเรียน	4.58	.57	4.21	.65	4.00	.88	มาก
17	ผู้บริหารให้มีการติดต่อภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาสอนผู้เรียน	4.23	.90	3.72	.91	3.38	1.12	มาก
18	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูวัดผล ประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	4.50	.70	4.15	.94	3.91	.73	มาก
19	ผู้บริหารกำหนดวิธีการนำผลการ ประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไป ใช้พัฒนาผู้เรียน	4.58	.57	4.08	.80	4.03	.82	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

	ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้	ความคิดเห็น						ระดับ
		อนุบาล		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดเสริมและสอนซ่อมให้กับผู้เรียน	4.46	.64	4.23	.70	4.25	.76	มาก
	รวม	4.51	.41	4.16	.52	4.02	.57	มาก

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ที่มีต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยาบดินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รายข้อและโดยรวม

	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ความคิดเห็น						ระดับ
		อนุบาล		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
21	ผู้บริหารดำเนินการจัดระบบงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.50	.58	4.15	.54	4.16	.72	มาก
22	ผู้บริหารมีการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา	4.58	.57	4.26	.59	4.09	.73	มาก
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.62	.57	4.21	.69	4.34	.74	มาก
24	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรของคณะกรรมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา	4.54	.64	4.15	.63	4.28	.72	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ความคิดเห็น						ระดับ
		อนุบาล		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
25	ผู้บริหารอธิบายวิธีการวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นหลักสูตรแกนกลาง	4.54	.50	3.82	.68	3.47	.91	มาก
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.54	.50	4.03	.62	3.78	.79	มาก
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น	4.38	.63	3.95	.64	3.53	1.01	มาก
28	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจภูมิปัญญาในท้องถิ่น	4.46	.64	4.05	.68	3.81	1.03	มาก
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น	4.58	.57	4.18	.56	3.72	.95	มาก
30	ผู้บริหารจัดทำ จัดหา เอกสารหลักสูตรให้ครูผู้สอนใช้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้	4.35	.62	3.90	.78	3.53	.87	มาก
31	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร	4.42	.64	4.00	.64	3.81	.82	มาก
32	ผู้บริหารนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร	4.38	.57	4.23	.66	3.72	.77	มาก
	รวม	4.49	.45	4.07	.42	3.85	.65	มาก

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ที่มีต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา รายข้อและโดยรวม

	ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา	ความคิดเห็น						ระดับ
		อนุบาล		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
33	ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา	4.35	.89	3.87	.86	3.66	.82	มาก
34	ผู้บริหารวางแผนปรับปรุงวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานศึกษา	4.27	.72	4.23	.66	4.13	.66	มาก
35	ผู้บริหารดำเนินการให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.38	.69	4.18	.72	4.03	.82	มาก
36	ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.35	.62	4.08	.62	3.91	.73	มาก
37	ผู้บริหารจัดทำปฏิทินและตารางการนิเทศการสอนของครูภายในสถานศึกษา	4.50	.64	4.03	.74	3.69	.89	มาก
38	ผู้บริหารทำให้ครูผู้สอนเกิดการยอมรับงานในด้านวิชาการ	4.50	.64	4.23	.66	3.94	.87	มาก
39	ผู้บริหารใช้เทคนิคในการนิเทศหลายรูปแบบ	4.42	.64	4.03	.77	3.78	.83	มาก
40	ผู้บริหารชี้แจงให้ครูผู้สอนทราบจุดที่ครูต้องพัฒนา	4.35	.74	4.15	.74	4.00	.84	มาก
41	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.50	.58	4.08	.53	3.91	.85	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

	ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา	ความคิดเห็น						ระดับ
		อนุบาล		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
42	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน	4.58	.70	4.21	.66	3.94	.87	มาก
	รวม	4.41	.52	4.10	.46	3.89	.62	มาก

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ที่มีต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ รายชื่อและโดยรวม

	ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้	ความคิดเห็น						ระดับ
		อนุบาล		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
43	ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.50	.51	4.08	.66	3.97	.82	มาก
44	ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกและสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.23	.99	3.95	1.02	3.66	1.18	มาก
45	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูผู้สอนด้านการทำวิจัยด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.31	.83	4.08	.66	3.59	.97	มาก
46	ผู้บริหารแนะนำวิธีการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างหลากหลาย	4.50	.51	3.90	.68	3.66	.82	มาก
47	ผู้บริหารให้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการทำวิจัยชั้นเรียน	4.46	.64	4.15	.67	3.84	1.05	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

	ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้	ความคิดเห็น						ระดับ
		อนุบาล		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
48	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูผู้สอนทำวิจัย ในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดการ เรียนการสอน	4.42	.70	4.10	.75	3.97	.78	มาก
49	ผู้บริหารให้ความรู้แก่ครูผู้สอน เกี่ยวกับกระบวนการการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตน รับผิดชอบ	4.50	.64	4.21	.57	4.03	.74	มาก
50	ผู้บริหารดำเนินการจัดทำคู่มือ เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	4.38	.85	4.08	.80	3.66	1.03	มาก
51	ผู้บริหารจัดให้มีคอมพิวเตอร์ สำหรับครูผู้สอนทำการสืบค้น ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต	4.23	1.10	3.69	1.08	3.81	1.12	มาก
52	ผู้บริหารให้คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ กับครูผู้สอน เกี่ยวกับการสำรวจ วิเคราะห์และ วิธีการแก้ปัญหาในการทำวิจัยใน ชั้นเรียน	4.42	.64	4.03	.90	3.84	.95	มาก
53	ผู้บริหารมีการติดตามให้ความ ช่วยเหลือครูผู้สอนในเรื่องการใช้ สื่อหรือนวัตกรรมในการทำวิจัย ในชั้นเรียน	4.35	.62	3.95	.91	3.84	1.05	มาก
54	ผู้บริหารสร้างความตระหนักถึง บทบาทของครูผู้สอนในฐานะ นักวิจัย และนักพัฒนาหลักสูตร ควบคู่กันไป	4.42	.64	3.90	.68	3.88	.90	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา	คุณภาพการจัดการเรียนรู้	ความคิดเห็น						ระดับ
		อนุบาล		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
55	ผู้บริหารดำเนินการเกี่ยวกับระบบการจัดเก็บข้อมูลของงานวิจัยในชั้นเรียนในสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูผู้สอนเผยแพร่ผลงานการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.19	.80	3.74	.75	3.72	.92	มาก
56	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนกับนักเรียน	4.35	.62	4.21	.61	4.09	.96	มาก
รวม		4.37	.53	4.00	.47	3.82	.70	มาก

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารวิชาการใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การสอน ผลปรากฏดังตารางที่ 8

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี รายด้านและโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การสอน

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ประสบการณ์การสอน	ระดับความสามารถ		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้	ต่ำกว่า 5 ปี	4.17	.50	มาก
	5 – 10 ปี	4.31	.46	มาก
	11 ปีขึ้นไป	4.12	.62	มาก
	รวม	4.21	.54	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ประสบการณ์การสอน	ระดับความสามารถ		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ต่ำกว่า 5 ปี	4.03	.43	มาก
	5 – 10 ปี	4.19	.49	มาก
	11 ปีขึ้นไป	4.07	.69	มาก
	รวม	4.11	.57	มาก
3. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา	ต่ำกว่า 5 ปี	4.02	.54	มาก
	5 – 10 ปี	4.02	.47	มาก
	11 ปีขึ้นไป	4.09	.66	มาก
	รวม	4.12	.56	มาก
4. ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้	ต่ำกว่า 5 ปี	3.97	.43	มาก
	5 – 10 ปี	4.13	.53	มาก
	11 ปีขึ้นไป	3.99	.74	มาก
	รวม	4.04	.61	มาก
โดยรวม	ต่ำกว่า 5 ปี	4.05	.44	มาก
	5 – 10 ปี	4.21	.45	มาก
	11 ปีขึ้นไป	4.07	.65	มาก
	รวม	4.12	.54	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์การสอน 5 – 10 ปี และประสบการณ์การสอน 11 ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .54) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการบริหารการจัดการการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = .54) รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .57) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .61) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์การสอน ที่มีต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ รายข้อและโดยรวม

	ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้	ความคิดเห็น						ระดับ
		ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 ปีขึ้นไป		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารให้คำแนะนำเรื่อง กระบวนการการจัดทำแผนการ จัดการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ อย่างชัดเจน	4.38	.59	4.24	.67	4.05	.76	มาก
2	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูผู้สอนจัดการ เรียนการสอนที่พัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.14	.57	4.61	.54	4.50	.68	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัด กิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ลงมือ ปฏิบัติจริง	4.29	.64	4.42	.64	4.39	.63	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดการ เรียนการสอนแบบบูรณาการภายใน กลุ่มสาระการเรียนรู้	4.19	.68	4.42	.72	4.29	.73	มาก
5	ผู้บริหารให้คำปรึกษาการจัดการ เรียนการสอนแบบบูรณาการความรู้ ข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.86	.72	4.00	.80	3.82	.86	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรม พัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย	4.24	.70	4.42	.68	4.29	.65	มาก
7	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.24	.70	4.18	.76	3.95	.89	มาก
8	ผู้บริหารมีวิธีส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัด บรรยากาศสภาพแวดล้อมใน ห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	4.00	.77	4.42	.72	4.34	.74	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

	ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้	ความคิดเห็น						ระดับ
		ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 ปีขึ้นไป		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดมุมการเรียนรู้ในห้องเรียน	4.24	.53	4.47	.60	4.26	.79	มาก
10	ผู้บริหารแนะนำให้ครูผู้สอนใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.33	.57	4.55	.60	4.37	.67	มาก
11	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนผลิตสื่อขึ้นมาใช้เอง	4.33	.48	4.42	.68	4.16	.78	มาก
12	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณให้ครูผลิตสื่อการสอน	4.00	.77	3.82	1.20	3.32	1.16	มาก
13	ผู้บริหารติดตามการประเมินผลการ จากการใช้สื่อการสอน	4.29	.78	4.08	.78	3.79	.81	มาก
14	ผู้บริหารแนะนำการใช้แหล่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.29	.64	4.42	.55	4.37	.78	มาก
15	ผู้บริหารพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	4.33	.57	4.66	.48	4.53	.55	มาก
16	ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำผู้เรียนได้ไปเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน	4.29	.78	4.32	.66	4.13	.81	มาก
17	ผู้บริหารให้มีการติดต่อภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาสอนผู้เรียน	3.95	.80	3.82	.98	3.55	1.17	มาก
18	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	4.00	.89	4.37	.63	4.05	.92	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

	ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้	ความคิดเห็น						ระดับ
		ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 ปีขึ้นไป		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
19	ผู้บริหารกำหนดวิธีการนำผลการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไปใช้พัฒนาผู้เรียน	4.14	.85	4.34	.66	4.08	.85	มาก
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดเสริมและสอนซ่อมให้กับผู้เรียน	4.05	.74	4.42	.64	4.32	.73	มาก
	รวม	4.17	.52	4.31	.46	4.12	.62	มาก

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์การสอน ที่มีต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รายข้อและโดยรวม

	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ความคิดเห็น						ระดับ
		ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 ปีขึ้นไป		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
21	ผู้บริหารดำเนินการจัดระบบงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.10	.53	4.34	.62	4.24	.67	มาก
22	ผู้บริหารมีการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา	4.24	.53	4.39	.59	4.21	.77	มาก
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.14	.65	4.50	.55	4.34	.81	มาก
24	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรของคณะกรรมการบริหารหลักสูตร สถานศึกษา	4.33	.65	4.39	.59	4.18	.76	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ความคิดเห็น						ระดับ
		ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 ปีขึ้นไป		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
21	ผู้บริหารดำเนินการจัดระบบงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.10	.53	4.34	.62	4.24	.67	มาก
22	ผู้บริหารมีการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา	4.24	.53	4.39	.59	4.21	.77	มาก
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.14	.65	4.50	.55	4.34	.81	มาก
24	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรของคณะกรรมการบริหารหลักสูตร สถานศึกษา	4.33	.65	4.39	.59	4.18	.76	มาก
25	ผู้บริหารอธิบายวิธีการวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นหลักสูตรแกนกลาง	3.76	.62	4.03	.78	3.84	.97	มาก
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	3.95	.59	4.11	.72	4.13	.77	มาก
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น	3.90	.76	4.00	.90	3.87	.84	มาก
28	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจภูมิปัญญาในท้องถิ่น	4.10	.76	4.13	.77	4.03	.94	มาก
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น	4.10	.62	4.18	.83	4.11	.83	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ความคิดเห็น						ระดับ
		ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 ปีขึ้นไป		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
30	ผู้บริหารจัดทำ จัดหา เอกสาร หลักสูตรให้ครูผู้สอนใช้ในการเขียน แผนการจัดการเรียนรู้	3.86	.57	3.82	.95	4.00	.83	มาก
31	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผล การใช้หลักสูตร	3.95	.74	4.21	.62	3.95	.83	มาก
32	ผู้บริหารนำผลการประเมินการใช้ หลักสูตรไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร	4.05	.66	4.29	.65	3.95	.80	มาก
	รวม	4.03	.43	4.19	.49	4.07	.69	มาก

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์การสอน ที่มีต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา รายข้อและโดยรวม

	ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา	ความคิดเห็น						ระดับ
		ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 ปีขึ้นไป		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
33	ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาความ ต้องการของครูผู้สอนในการจัดการ เรียนการสอนภายในสถานศึกษา	3.95	.74	3.92	.88	3.92	.99	มาก
34	ผู้บริหารวางแผนปรับปรุงวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบที่ เหมาะสมกับสถานศึกษา	4.10	.83	4.32	.57	4.16	.67	มาก
35	ผู้บริหารดำเนินการให้มีการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	4.05	.80	4.18	.76	4.26	.72	มาก
36	ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	3.90	.70	4.26	.68	4.03	.63	มาก

ตารางที่ 14 (ต่อ)

	ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา	ความคิดเห็น						ระดับ
		ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 ปีขึ้นไป		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
37	ผู้บริหารจัดทำปฏิทินและตารางการ นิเทศการสอนของครูภายใน สถานศึกษา	3.86	.72	4.11	.83	4.08	.88	มาก
38	ผู้บริหารทำให้ครูผู้สอนเกิดการ ยอมรับงานในด้านวิชาการ	4.24	.76	4.26	.76	4.13	.77	มาก
39	ผู้บริหารใช้เทคนิคในการนิเทศ หลายรูปแบบ	4.00	.77	4.18	.73	3.95	.86	มาก
40	ผู้บริหารชี้แจงให้ครูผู้สอนทราบจุด ที่ครูต้องพัฒนา	4.14	.79	4.24	.75	4.08	.81	มาก
41	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำผล การนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน	4.00	.63	4.16	.67	4.18	.76	มาก
42	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำผล การนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาสื่อ การเรียนการสอน	4.00	.77	4.39	.63	4.16	.88	มาก
	รวม	4.02	.54	4.20	.47	4.09	.66	มาก

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์การสอน ที่มีต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ รายข้อและโดยรวม

	ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	ความคิดเห็น						ระดับ
		ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 ปีขึ้นไป		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
43	ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.14	.65	4.21	.66	4.11	.79	มาก
44	ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกและสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.19	.81	3.95	1.08	3.76	1.19	มาก
45	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูผู้สอนด้านการทำวิจัยด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.95	.49	3.97	.97	4.00	.93	มาก
46	ผู้บริหารแนะนำวิธีการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างหลากหลาย	3.76	.70	4.03	.75	4.05	.80	มาก
47	ผู้บริหารให้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการทำวิจัยชั้นเรียน	4.24	.76	4.21	.74	4.00	.95	มาก
48	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน	3.86	.65	4.16	.71	4.29	.83	มาก
49	ผู้บริหารให้ความรู้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับกระบวนการการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ	4.19	.60	4.34	.62	4.13	.74	มาก
50	ผู้บริหารดำเนินการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	4.10	.76	4.16	.82	3.84	1.10	มาก

ตารางที่ 15 (ต่อ)

	ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้	ความคิดเห็น						ระดับ
		ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 ปีขึ้นไป		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
51	ผู้บริหารจัดให้มีคอมพิวเตอร์ สำหรับครูผู้สอนทำการสืบค้น ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต	3.24	1.13	3.89	1.15	4.21	.90	มาก
52	ผู้บริหารให้คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ กับครูผู้สอน เกี่ยวกับการสำรวจ วิเคราะห์และ วิธีการแก้ปัญหาในการทำวิจัยใน ชั้นเรียน	4.00	.63	4.26	.97	3.92	.88	มาก
53	ผู้บริหารมีการติดตามให้ความ ช่วยเหลือครูผู้สอนในเรื่องการใช้ สื่อหรือนวัตกรรมทำในการทำวิจัย ในชั้นเรียน	4.19	.75	4.18	.92	3.76	.94	มาก
54	ผู้บริหารสร้างความตระหนักถึง บทบาทของครูผู้สอนในฐานะ นักวิจัย และนักพัฒนาหลักสูตร ควบคู่กันไป	3.90	.53	4.24	.78	3.89	.86	มาก
55	ผู้บริหารดำเนินการเกี่ยวกับระบบ การจัดเก็บข้อมูลของงานวิจัยในชั้น เรียนในสถานศึกษา และส่งเสริมให้ ครูผู้สอนเผยแพร่ผลงานการทำวิจัย ในชั้นเรียน	3.71	.78	3.97	.88	3.82	.83	มาก
56	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำ ผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการ จัดการเรียนการสอนกับนักเรียน	4.24	.70	4.32	.73	4.08	.78	มาก
	รวม	3.97	.43	4.13	.53	3.99	.74	มาก

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมารีวิทยาภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ใน 4 ด้าน คือด้านการบริหาร การจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษาและด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามระดับ การสอนครูผู้สอน ผลปรากฏดังต่อไปนี้

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน มารีวิทยาภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามระดับการสอน

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ระดับการสอน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1. ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้	อนุบาล	4.51	.41	6.81	.00*
	ประถมศึกษา	4.16	.52		
	มัธยมศึกษา	4.02	.57		
	รวม	4.21	.54		
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	อนุบาล	4.49	.45	10.93	.00*
	ประถมศึกษา	4.07	.42		
	มัธยมศึกษา	3.85	.62		
	รวม	4.11	.57		
3. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	อนุบาล	4.41	.52	6.82	.00*
	ประถมศึกษา	4.10	.46		
	มัธยมศึกษา	3.89	.62		
	รวม	4.12	.57		
4. ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	อนุบาล	4.37	.53	6.68	.00*
	ประถมศึกษา	4.00	.47		
	มัธยมศึกษา	3.82	.70		
	รวม	4.04	.61		
โดยรวม	อนุบาล	4.45	.44	8.81	.00*
	ประถมศึกษา	4.08	.43		
	มัธยมศึกษา	3.90	.60		
	รวม	4.12	.54		

จากตารางที่ 16 พบว่า ครูผู้สอนระดับอนุบาลมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งรายด้านและโดยรวมแตกต่างกันจากครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่คะแนนสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามระดับการสอน

ระดับการสอน	\bar{X}	อนุบาล	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา
อนุบาล	4.51	-	.34* (.03)	.49* (.00)
ประถมศึกษา	4.16	-	-	.14
มัธยมศึกษา	4.02	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า ครูผู้สอนระดับอนุบาล มีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารการจัดการการเรียนรู้ แตกต่างจากครูผู้สอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่คะแนนสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตามระดับการสอน

ระดับการสอน	\bar{X}	อนุบาล	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา
อนุบาล	4.49	-	.41* (.00)	.63* (.00)
ประถมศึกษา	4.07	-	-	.22
มัธยมศึกษา	3.85	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า ครูผู้สอนระดับอนุบาล มีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แตกต่างจากครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่คะแนนสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการสอน

ระดับการสอน	\bar{X}	อนุบาล	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา
อนุบาล	4.41	-	.31	.52* (.00)
ประถมศึกษา	4.10	-	-	.21
มัธยมศึกษา	3.89	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า ครูผู้สอนระดับอนุบาล มีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ไม่แตกต่างจากครูผู้สอนระดับประถมศึกษา แต่ครูผู้สอนระดับอนุบาลมีความเห็นแตกต่างจากครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่คะแนนสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามระดับการสอน

ระดับการสอน	\bar{X}	อนุบาล	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา
อนุบาล	4.37	-	.37* (.04)	.55* (.00)
ประถมศึกษา	4.00	-	-	.17
มัธยมศึกษา	3.82	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า ครูผู้สอนระดับอนุบาล มีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ แตกต่างจากครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่คะแนนสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยาอินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามระดับการสอนโดยรวม

ระดับการสอน	\bar{X}	อนุบาล	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา
อนุบาล	4.45	-	.36*	.55*
			(.02)	(.00)
ประถมศึกษา	4.08		-	.18
มัธยมศึกษา	3.90		-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า ครูผู้สอนระดับอนุบาล มีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างจากครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยาอินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามประสบการณ์การสอน

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ประสบการณ์การสอน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1. ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้	ต่ำกว่า 5 ปี	4.17	.50	1.24	.29
	5 – 10 ปี	4.31	.46		
	11 ปีขึ้นไป	4.12	.62		
	รวม	4.21	.54		
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ต่ำกว่า 5 ปี	4.03	.43	.71	.49
	5 – 10 ปี	4.19	.49		
	11 ปีขึ้นไป	4.07	.69		
	รวม	4.11	.57		

ตารางที่ 22 (ต่อ)

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ประสบการณ์ การสอน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
3. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษา	ต่ำกว่า 5 ปี	4.02	.54	.73	.48
	5 – 10 ปี	4.20	.47		
	11 ปีขึ้นไป	4.09	.66		
	รวม	4.12	.56		
4. ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	ต่ำกว่า 5 ปี	3.97	.43	.68	.50
	5 – 10 ปี	4.13	.53		
	11 ปีขึ้นไป	3.99	.74		
	รวม	4.04	.61		
โดยรวม	ต่ำกว่า 5 ปี	4.05	.44	.88	.41
	5 – 10 ปี	4.21	.45		
	11 ปีขึ้นไป	4.07	.65		
	รวม	4.12	.54		

จากตารางที่ 22 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ทั้งรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ จากส่วนที่ 3 ตอนสุดท้ายของแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ ไว้ ดังนี้

ด้านข้อเสนอแนะ

1. ในความเป็นครูผู้สอนทุกคนอยากให้ผู้บริหาร โรงเรียนอำนวยความสะดวกในด้านงบประมาณในการจัดทำสิ่งต่างๆ เช่น การจัดกิจกรรม การทำสื่อการสอน หรือการถ่ายเอกสารต่างๆ ในส่วนตรงนี้ไม่มีเลย ต้องใช้งบประมาณตนเองมาโดยตลอด
2. การจัดระบบการบริหารงานด้านต่างๆ ยังขาดความชัดเจน ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณให้ครูผู้สอนในเรื่องการผลิตสื่อ นวัตกรรมต่างๆ อย่างน้อยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ
3. ควรจัดงบประมาณสำหรับทำสื่อการเรียนการสอนให้ครูผู้สอน

ด้านความคิดเห็นอื่นๆ

1. โรงเรียนจะยั่งยืนนานได้สำคัญที่สุดอยู่ที่การเรียนรู้วิชาการควบคู่คุณธรรมของผู้เรียน จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมองการระยะยาว
2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ส่งเสริมและสนับสนุนดีมาก
3. การเรียนการสอนของระดับปฐมวัยควรจะเตรียมความพร้อมมากกว่าเน้นวิชาการมากเกินไป
4. งานวิชาการควบคู่กับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน ให้เป็นจริงมากในทางความประพฤติ
5. การศึกษาคือชีวิต ทุกชีวิตย่อมมีความแตกต่างกันหลายด้าน อาทิ สติปัญญา พรสวรรค์ ดังนั้นการจัดหลักสูตรควรคำนึงถึงภาพปกติของผู้เรียน กล่าวคือควรจัดกิจกรรมหลากหลาย ไม่ควรเน้นวิชาการอย่างเดียว เป็นต้น

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยาบดินทร์บุรี จังหวัดปราชินบุรี สรุปได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยาบดินทร์บุรี จังหวัดปราชินบุรี ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยาบดินทร์บุรี จังหวัดปราชินบุรี โดยจำแนกตามระดับชั้นที่สอนและประสบการณ์การสอนของครูผู้สอน

สมมติฐานในการศึกษา

1. ครูผู้สอนที่มีระดับชั้นการสอนต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยาบดินทร์บุรี จังหวัดปราชินบุรี โดยแบ่งขอบเขตของการศึกษาออกเป็นขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านประชากร และขอบเขตด้านระยะเวลา ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้คือการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมารีวิทยาบดินทร์บุรี จังหวัดปราชินบุรี ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้าน

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ในครั้งนี้ได้แก่ครูผู้สอนในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี ปีการศึกษา 2553 โดยแบ่งเป็นครูสายผู้สอนระดับอนุบาล ครูสายผู้สอนระดับประถมศึกษา และครูสายผู้สอนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 130 คน ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีคัดเลือกโดยการสุ่มอย่างง่ายตามตารางของ เกรงซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

ผู้ศึกษาเริ่มต้นศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากหนังสือ เอกสารงานวิจัยต่างๆ และค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตแล้วนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2553 จากนั้นนำข้อมูลเบื้องต้นเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อสร้างแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นในเดือนเมษายน 2554

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ระดับการสอน

- 1.1.1 ครูระดับอนุบาล (อ.1 – อ.3)
- 1.1.2 ครูระดับประถมศึกษา (ป. 1 – ป. 6)
- 1.1.3 ครูระดับมัธยมศึกษา (ม. 1 – ม. 6)

1.2 ประสบการณ์การสอน

- 1.2.1 กว่า 5 ปี
- 1.2.2 5 ถึง 10 ปี
- 1.2.3 11 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ทำการศึกษาได้สร้างขึ้นมาเพื่อสอบถามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานด้านวิชาการ ในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับที่ทำการสอน และประสบการณ์การสอนของครูผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี คือด้านการบริหารการจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ แบบสอบถามที่นำมาใช้เก็บข้อมูลถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เรียงจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ จำนวน 56 ข้อ วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 และค่าความเชื่อมั่นแต่ละด้าน ดังนี้ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 1) ด้านการบริหารการจัดการการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97
- 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97
- 3) ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97
- 4) ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

วิธีเก็บและรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. นำจดหมายจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานีถึงผู้อำนวยการโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อขออนุญาตทำการจัดเก็บข้อมูล
2. วางแผนในการกำหนดวัน เวลา และวิธีการจัดเก็บข้อมูล โดยการประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายอนุบาล ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับผู้ตอบแบบสอบถามหรือผลกระทบกับโรงเรียน
3. ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยดำเนินการดังนี้

3.1 ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ในการจัดเก็บข้อมูลกับครูผู้สอนใน โรงเรียนมารีวิทยา
กบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

3.2 การกรอกแบบสอบถามไม่ต้องระบุชื่อ นามสกุล ลงในแบบสอบถามเพื่อสร้าง
ความเชื่อมั่นว่าจะไม่เกิดผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้ศึกษาได้รับข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากแบบสอบถามแล้ว ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล
(ด้วยระเบียบวิธีการทางสถิติ) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ มีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับ
2. บันทึกคะแนนตามเกณฑ์น้ำหนักคะแนน แบบสอบถามตอนที่ 2
3. นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระดับการสอนและประสิทธิภาพการสอนของครูผู้ตอบ
แบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารี
วิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวมรายสมรรถนะการบริหารงานและรายชื่อโดยการ
หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงความแปรปรวน
มาตรฐานของค่าคะแนนด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แล้วนำ
ค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1970 : 190 อ้างอิงจาก สุริยา เสียงเย็น , 2550 :
67) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ครูผู้สอนที่มีระดับชั้นการสอนต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ทดสอบคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

2.2 ทดสอบสมมติฐานที่ 2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ทดสอบคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี รายด้านและโดยรวม จำแนกตามระดับการสอน

สรุปผลการศึกษา

การสรุปผลการศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรีตามความเห็นของครูผู้สอนจำแนกโดยระดับการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยดูได้จากตารางที่ 6 และจำแนกตามประสบการณ์การสอนดูได้จากตารางที่ 11 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้อ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้อ และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี พบว่าครูผู้สอนในระดับอนุบาลมีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี แตกต่างจากครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าประสบการณ์การสอนของครูผู้สอนต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ข้อค้นพบของการศึกษาจากความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยาภินันท์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยาภินันท์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยแยกคำถามให้ครูผู้สอนได้ตอบแบบสอบถามดังนี้ คือด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้จำนวนคำถาม 20 ข้อ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 12 ข้อ ด้านการนิเทศการจัดการการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำนวน 10 ข้อ และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ จำนวน 14 ข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมารีวิทยาภินันท์บุรี เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะของผู้บริหารอยู่ภายในตัวเอง มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันมีการแข่งขันด้านวิชาการตามสถานศึกษาต่างๆ เพื่อให้ได้มาตรฐาน เพื่อให้ผู้ปกครองได้เลือกเฟ้นหาสถานศึกษาที่ดีที่สุดสำหรับบุตรหลานของตนเอง ดังนี้แล้วสถานศึกษาต่างๆ จะสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมั่นคงนั้นขึ้นอยู่กับผลงานทางด้านวิชาการ ทั้งนี้ความสำเร็จทางด้านวิชาการจะเกิดผลอย่างถ่องแท้ขึ้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 8) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อสถานศึกษา ต่อผู้ได้บังคับบัญชาและต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและบทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิถีปฏิบัติของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมาก

ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะการบริหารวิชาการ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการสอนของครูผู้สอนคือระดับอนุบาลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .41) ระดับประถมศึกษาในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .52) และมัธยมศึกษาในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .57) จากความคิดเห็นของครูผู้สอนในระดับต่างกันนี้พบว่าในระดับมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อเทียบกับความคิดเห็นของครูผู้สอนในระดับอนุบาลและระดับประถมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานด้านวิชาการทุกระดับการสอนอย่างเท่าเทียมกันด้วย ทั้งนี้เนื่องจาก

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ มีแนวทางในการวัดผลประเมินผลเพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารงานวิชาการให้เกิดผลเต็มที่กับผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนทุกระดับชั้นที่แต่ละคนสอนได้จัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเรื่องเนื้อหาสาระและกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิดอย่างมีระบบ เกิดการจัดการที่ดี กล้าเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีสติรอบคอบ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนในการจัดทำแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียนอย่างสม่ำเสมอทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ผู้บริหารจัดหาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตที่ทันสมัยมาใช้เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้กับครูผู้สอนและผู้เรียนอย่างทั่วถึง นอกจากนี้แล้วผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้สอดแทรกเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ในบทเรียนทุกคาบเรียน ทำให้ผู้เรียนซึมซับคุณธรรม จริยธรรมเข้ามาสู่ชีวิตของตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 เรื่องแนวการจัดการศึกษามาตรา 24 ที่กล่าวไว้ว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในวิชา 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมสื่อการสอนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ สอดคล้องกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2548 : 35-37) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่สอง (พ.ศ.2549 – 2553) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญที่ผู้บริหารต้องดำเนินการ โดยมี 3 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1. สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ ตัวบ่งชี้ที่ 2. สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และตัวบ่งชี้ที่ 3. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย และสอดคล้องกับ กมด ภู ประเสริฐ (2544: 9-13) ได้กล่าวถึงการบริหารการประเมินผลการเรียนได้แก่ การจัดทำมีการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้รายวิชาและกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อการ

พิจารณาในการเตรียมการขั้นต่อไป ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงตัวบ่งชี้ที่กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ด้วย 2) ผู้บริหารมีความรู้และทักษะในการกำหนดวิธีการและเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้และเตรียมการในการสร้างเครื่องมือและกำหนดวิธีการที่เป็นระบบ ในขั้นนี้ควรกำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลการเรียนรู้ระหว่างดำเนินการสอนประเมินปลายภาคเรียนและปลายปี ด้วย 3) ผู้บริหารมีความสามารถในการควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนตามวิธีการและเครื่องมือที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งการดูแลให้มีการบันทึกผลการเรียนการสอน การบันทึก การสังเกต และการรวบรวมผลงานของนักเรียนตามเวลาที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ 4) ผู้บริหารมีความสามารถในการทำหลักฐานการศึกษาตามที่กระทรวง กรม หน่วยงานต้นสังกัด กำหนดไว้ 5) ผู้บริหารมีความสามารถในการนำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการประเมินที่ต้องการใช้ผลการประเมิน เพื่อการพัฒนาไม่ใช่การตัดสินได้หรือตกของผู้เรียนแต่อย่างใด นอกจากนี้ การประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สำหรับผู้สอนควรประเมินประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การประเมินเนื้อหาสาระความรู้และทักษะในรายวิชาต่างๆ ตามหลักสูตรและส่วนที่ 2 การประเมินพัฒนาการและประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาให้การกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ปฏิบัติตามหลักการวัดผลประเมินผลตามสภาพที่แท้จริงด้วย

1.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .57) แยกเป็นระดับได้ดังนี้ ระดับอนุบาลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .45) ระดับประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .42) และระดับมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .65) ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทภายในสถานศึกษา เพื่อให้ทันต่อยุคสมัยที่เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในด้านต่างๆ อาทิเช่น ด้านการศึกษา เศรษฐกิจ ด้านสังคม และวัฒนธรรม เป็นต้น ผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมจัดการ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนทุกคนได้รับรู้และนำหลักสูตรของสถานศึกษาไปใช้อย่างจริงจัง และพัฒนาค่านักกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ วัชร บวรณสิงห์ (2544 : 47-48) กล่าวว่า หน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารในการใช้หลักสูตรมีดังนี้ 1) เป็นผู้ดำเนินการใช้หลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงการแก้ไขหลักสูตร 2) ศึกษาและทำความเข้าใจในหลักสูตรอย่างกระฉ่งชัด สามารถควบคุมดูแลให้คำแนะนำแก่ผู้สอนให้ดำเนินการจนบรรลุจุดหมายของหลักสูตรได้ 3) กำหนดมาตรการและแนวปฏิบัติในการใช้หลักสูตร 4) จัดหาวัสดุหลักสูตรที่

ทันสมัยและให้มีจำนวนเพียงพอต่อจำนวนผู้สอน 5) ควบคุมดูแลติดตามผลการใช้หลักสูตร สนับสนุน ส่งเสริมและนิเทศการใช้หลักสูตรและการสอน ให้กำลังใจ และช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 6) ประเมินผลการใช้หลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรสำหรับโรงเรียนของตน

1.3 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .56) โดยระดับอนุบาลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .52) ระดับประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .46) และระดับมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .62) ตามลำดับ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผน และกำหนดแนวทางในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมอบหมายหน้าที่ให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าหมวดวิชา และครูฝ่ายวิชาการทำการนิเทศการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียนแบบกัลยาณมิตร มีการติดตามวัดผลและประเมินผลการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงหลักการสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2543 : 182) กล่าวถึงหลักการสำคัญสำหรับการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนว่าผู้บริหารการศึกษาต้องยึดหลักการสำคัญ ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนต้องถือว่าการนิเทศการศึกษาเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง สำหรับการดำเนินงานนิเทศนั้น ผู้บริหารอาจจะดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้อื่นดำเนินการแทน 2) การนิเทศภายในโรงเรียนจะสำเร็จลงได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ หากขาดความร่วมมือจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งการนิเทศจะไม่มีโอกาสพบกับความสำเร็จได้ 3) จะต้องตระหนักถึงความเข้าใจว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนนั้นเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น การนิเทศไม่ใช่เป็นการบังคับ บุกเข็ญ หรือคอยจับผิดแต่ประการใด 4) บุคลากรภายในโรงเรียนต้องมีการยอมรับ และให้เกียรติซึ่งกันและกันในสภาพความจริงแล้วไม่มีใครที่มีความเชี่ยวชาญทุกด้าน ดังนั้น จึงน่าจะแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น 5) การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนต้องเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการแก้ปัญหา หรือสนองความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน 6) การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหาร จะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงถือว่าการสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารจะส่งผลต่อความสัมฤทธิ์ผลของการนิเทศภายในโรงเรียนด้วย สอดคล้องกับ แกลทเทอร์ (1984 : 60 – 61) เสนอบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศ ดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องมีความสามารถปรึกษาหารืออย่างเปิดเผยในการสังเกตการสอน วิธีสังเกตการสอนหรือปฏิบัติงานและในเวลาสังเกต 2) ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการนิเทศ

กำหนดเวลาในการประชุม และการสังเกตการสอนหรือปฏิบัติงานล่วงหน้าโดยร่วมมือกับครูหรือคณะครูที่ร่วมโครงการนิเทศ 3) การนิเทศ ผู้บริหารควรเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของครูเฉพาะเรื่องเฉพาะกรณี โดยสังเกตการสอนในเรื่องที่ครูสนใจมากที่สุดหรือเป็นปัญหาประเด็นหรือเรื่องที่ยุบายามปรับปรุงแก้ไขและไม่จำเป็นต้องสังเกตการสอนบ่อยครั้ง เช่นเกี่ยวกับการนิเทศการสอนแบบอื่นๆ ผู้บริหารที่ทำหน้าที่นิเทศควรคำนึงถึงเรื่องดังกล่าวเป็นสำคัญ

1.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ตามความเห็นของครูผู้สอนที่มีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .61) โดยระดับอนุบาลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .53) ระดับประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .47) และระดับมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .70) ตามลำดับ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจและมองเห็นความสำคัญต่อการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน จึงคอยกำกับติดตาม กระตุ้น และอำนวยความสะดวก สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถนำผลการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนไปใช้ปรับปรุง พัฒนาให้การเรียนมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และให้ครูผู้สอนสามารถแสดงผลงานการวิจัยในชั้นเรียนของตนเองทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการส่งเสริมให้ครูผู้สอนทำการทำวิจัยในชั้นเรียนนั้น สอดคล้องกับ มนัส ไชยศักดิ์ (2547 : 49) กล่าวว่า การส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการดำเนินการ 5 ประการดังนี้ 1) ประชุมชี้แจงครูในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน 2) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน 3) สร้างครูผู้นำทางการวิจัย 4) จัดให้ครูทำวิจัยร่วมกัน 5) ขยายผลการทำวิจัยในชั้นเรียนให้ครูทุกคนภายในโรงเรียน และสอดคล้องกับ สำนักการศึกษา (2544 : 1-2) ได้ให้ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้จะเน้นไปที่การวิจัยปฏิบัติการ มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ การนำผลการวิจัยไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากที่สุด และบรรลุเป้าหมายหลักสูตรที่สุด การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารต้องส่งเสริมครูผู้สอนสามารถใช้การวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติจริงในชั้นเรียนเรียกว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนซึ่งจะช่วยให้ครูผู้สอนเห็นภาพลำดับขั้นตอนการจัดกระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียนได้ตลอด มีเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน พัฒนาการจัดการเรียนรู้และหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้เข้าใจในการสร้างขวัญกำลังใจและรู้ถึงปัจจัยที่จะส่งเสริมหน้าที่การงานต่อครูผู้ทำการวิจัย สอดคล้องกับ กองวิจัยทางการศึกษา (2545 : 14) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องอาศัยปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยความพึงพอใจดังนี้ 1) สามารถส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จ

ของงานวิจัย 2) ให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัย 3) มีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัย 4) สามารถส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของครูผู้วิจัย

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารการจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามระดับการสอน และประสบการณ์การสอนของครูผู้สอน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนที่มีระดับการสอนต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือครูผู้สอนในระดับอนุบาลมีความเห็นแตกต่างจากครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการศึกษาในระดับอนุบาลเป็นอันดับแรกสุดเพื่อเตรียมการรับการประเมินเพื่อขอรับรางวัลพระราชทานสถานศึกษาดีเด่นระดับปฐมวัยในปีการศึกษา 2553 ซึ่งถือว่าเป็นการกระตุ้นให้ครูผู้สอนในระดับอนุบาลได้เอาใจใส่ต่อการเรียนการสอนทางวิชาการและการพัฒนาการด้านต่างๆ ของนักเรียนระดับอนุบาลให้เต็มที่และพัฒนาผู้เรียนในระดับนี้อย่างเต็มความสามารถ และสอดคล้องกับ ระเบียบ เชี่ยวชาญ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะการด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตภาษีเจริญ ผลการศึกษา พบว่า 1) สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูปฐมวัย โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ พัฒนาหลักสูตร การนิเทศ และการส่งเสริมการวิจัย ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม ตามความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูปฐมวัยในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูปฐมวัยในโรงเรียนขนาดกลาง 3) สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม ตามความคิดเห็นของครูปฐมวัยในโรงเรียนขนาดต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูปฐมวัยในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูปฐมวัยในโรงเรียนขนาดกลาง

2.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่สอนช่วงชั้นต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อครูผู้สอนทุกคน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้แสวงหาความรู้มาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความตื่นตัวและแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มพูนความสามารถของตนเองให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ครูผู้สอนทุกคนตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองตามจรรยาบรรณของการประกอบวิชาชีพครู ส่งผลให้ครูผู้สอนทุกคนมองเห็นสมรรถนะการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูผู้สอนมีการประเมินผลตามสภาพจริง รวมถึงมอบหมาย กำหนดหน้าที่ต่างๆ ให้กับครูผู้สอนสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของผู้เรียนตามความถนัด มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และจัดหาครูผู้มีความสามารถด้านต่างๆ มาสอนนักเรียนอย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2548 : 35-37) ได้กำหนดตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่สอง (พ.ศ.2549 – 2553) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญที่ผู้บริหารต้องดำเนินการโดยมี 3 ตัวบ่งชี้และเกณฑ์พิจารณา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ เกณฑ์การพิจารณา 1) สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีอาคารสถานที่เหมาะสม 2) สถานศึกษามีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน 3) สถานศึกษามีการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 4) สถานศึกษามีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด พื้นที่สีเขียว และสิ่งอำนวยความสะดวก

สะดวกเพียงพอและอยู่ในสภาพใช้การได้ดี 5) สถานศึกษามีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่ ตัวอย่างที่ 2 สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เกณฑ์การพิจารณา 1) สถานศึกษามีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน 2) สถานศึกษามีรายวิชา/กิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความพอใจ 3) สถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ และสื่ออุปกรณ์การเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) สถานศึกษามีการจัดระบบการบันทึก การรายงานผล และการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียน 5) สถานศึกษามีระบบการนิเทศการเรียนการสอนและนำผลไปปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ 6) สถานศึกษามีการนำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอน ตัวอย่างที่ 3. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย เกณฑ์การพิจารณา 1) สถานศึกษามีการจัดและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่เข้มแข็งและทั่วถึง 2) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถทางวิชาการและความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน 3) สถานศึกษามีกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถพิเศษและความถนัดของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่ดีงาม 5) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ และกีฬา/นันทนาการ 6) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมสืบสานและสร้างสรรค์วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาไทย 7) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย และสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 :26-29) ได้กำหนดสาระความรู้และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานความรู้ในข้อ 5 การบริหารงานบุคคล คือผู้บริหารสถานศึกษามี สมรรถนะ ดังนี้ 1) สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน 2) สามารถจัดบุคลากรเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ 3) สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา 5) สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา และได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา มาตรฐานที่ 2 ได้กำหนดไว้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ผู้บริหารมีอาชีพแสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน และชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่างๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย และมาตรฐานที่ 3 มุ่งพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ โดยที่ผู้บริหารมีอาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงานโดยศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้นๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุงให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และ

ลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูน พัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษานี้ ค้นพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี เป็นผู้มีสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและทันสมัยอยู่เสมอ มีอุดมคติในการจัดการศึกษาที่จะทำให้ปรัชญาการศึกษา วิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายต่างๆ ของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จ เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของยุคปัจจุบัน รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษา มีทักษะ มีความสามารถในการมอบหมายตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับผู้อยู่ได้บังคับบัญชา เป็นผู้บริหารสถานศึกษานำที่ใช้หลักการเป็นผู้นำหลายๆ อย่างมาประยุกต์ใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจในการบริหารงาน ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการในด้านการบริหารการจัดการการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างเหมาะสมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี แต่จากผลการศึกษารื่องการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จากความคิดเห็นของครูผู้สอนในระดับการสอนและประสบการณ์การสอนต่างกัน พบว่าสมรรถนะด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในระดับที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 4.04 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยคือ 4.11 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยคือ 4.12 และด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.21 ซึ่งผลจากการศึกษารุ่นนี้จะนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของโรงเรียนแห่งนี้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนและจัดสรรงบประมาณในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนให้กับครูผู้สอนด้วย เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และจากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามบางท่านเสนอไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณให้กับครูผู้สอนเพื่อนำมาผลิตสื่อการสอนด้วย

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาด้วย เนื่องจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านนี้ มีค่าเฉลี่ยน้อยเป็นอันดับสอง รองจากด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นในเครือข่ายรักกาเงิน แขวงจันทบุรี

2. ควรทำการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของครูฝ่ายวิชาการในทุกระดับ คือระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ภายในสถานศึกษาแต่ละแห่งตามความเหมาะสม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2544). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิปส์ พับบลิเคชั่น.
กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาพื้นฐาน
พุทธศักราช 2544.
- กุกยา ตันติผลาชีวะและสมศรี กิตติรักษ์ตระกูล. (2541; มกราคม-มีนาคม). วิชาชีพการพยาบาลใน
ยุคเศรษฐกิจถดถอย. **สารสภาการพยาบาล.** ปีที่ 13 : หน้า 22-25.
- โกวิท ประวาลพุกฤษ์. (2542) พัฒนาการศึกษาแท้และเพิ่มพัฒนางาน NTQ EMQ ESQ.
พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัทเดอะมาสเตอร์ กรุ๊ป แมเนจเม้นท์.
- คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย, วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล สำนักงาน
การแพทย์. (2543). **ศูนย์ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนางานวิจัยตามพันธกิจ.** กรุงเทพฯ :
วิวัฒนาการพิมพ์.
- จินตา อุสมาน. (2548). **ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.**
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ซัด บุญมา. [ออนไลน์]. (2551). **หลักแนวคิดในการนิเทศการศึกษายุคใหม่.** เข้าถึงได้จาก :
<http://www.nitesonline.net>
- दनัย เทียนพุด. (2537, มีนาคม). “เทคนิคเคลฟายสำหรับผู้บริหาร,” ใน **วารสารฮาวทูอินบิสิเนส.**
ปีที่ 5 (ฉบับที่ 3) : หน้า 88-94.
- คูสิต จันท์ผง. (2548). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนภัทร จองหมุ่ง. (2549). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการ
สอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในอำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน.** วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นันทพร สุกะพันธุ์. (2551). **การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
เอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 2.**
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พวงพยอม วุฒิธนากร. (2547). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ. (2552). ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2543). การนิเทศการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไมตรี บุญทศ. (2549). คู่มือการทำวิจัยในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ระเบียบ เชี่ยวชาญ. (2550). การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตภาษีเจริญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุจิร ภู่อาระ. (2545). การพัฒนาหลักสูตรตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : บั๊กพอยท์.
- วัชร บวรณสิงห์. (2544). การบริหารหลักสูตร : เอกสารการสอน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี. คู่มือนักเรียนและผู้ปกครอง. ม.ป.ป.
- โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี. รายงานประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2553 โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี .
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2543). แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2545). การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2540, พฤษภาคม-มิถุนายน). “การประเมินผลการปฏิบัติงาน : แนวพินิจเชิงระบบ,” ใน วารสารข้าราชการ. ปีที่ 36 (ฉบับที่ 9) : หน้า 16-36.

- ศิริรัตน์ พิริยธนาลัยและจุฑา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2553). **Competency สมรรถนะเข้าใจ ใช้ เป็น เห็นผล**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ชิกเนเจอร์โซลูชั่นส์.
- สมชาย คำปลิว. (2549). **การศึกษามหาวิทยาลัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. สาขาศึกษาศาสตร์ แขนงการบริหารการศึกษา. วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา.
- สมชาย ไชยจินดา. (2547). **การดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอลำปางดง จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชชัย. (2542). **มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). **พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). **คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม , สำนักงานปลัดกระทรวง , กระทรวง ศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2548). **มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่สอง (2549-2553)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองฯ.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2542). **เพิ่มสะสมงาน PORTFOLIO**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย.
- สุริยา เสียงเย็น. (2550). **ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองนักเรียนในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษา ต่อโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- อนงค์ ดันวัฒนานันท์. (2545). **บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนหอพระในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- อลงกรณ์ มีสุทธาและสมิต สัจฉกร. (2539). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน : แนวความคิด
หลักการ วิธีการ กระบวนการ.** กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส. (1989).
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. [ออนไลน์]. (2547). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของ
Competency.** เข้าถึงได้จาก : <http://www.hrcenter.co.th>
- อจริยา วัชรวิวัฒน์. (2544). **การพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางการวิจัยสำหรับ
นักศึกษาระดับปริญญาตรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต. สาขาการวิจัยและพัฒนา
หลักสูตร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Glatthorn , Allan A. (1984). **Differentiated Supervision.** Washington D.C.: Association for
Supervision And Curriculum Development.
- Maron , DH. (2002). **Core competencies of professional service providers in federally
Funded education programs.** The University of Tennessee.
- Mattox, Donalds. (1987). **A study of Inservice Needs of Illinois Public School Elementary
Principles.** Dissertation Abstracts International. 12(1) : 1.
- Newton , E.H. (1987 April). **“Critical Issues in the Professional Preparation and
Development of Educational Administrators in Developing Areas,”** Resources in
Education. 22(4) : 54.
- Spencer , M.L.: & Spencer, M.S. (1993). **Competency at Work : Models for Superior
Performance.** New York : John Wiley & Son.
- William M. (1994). **Planning Curriculum for School.** New York. Holt : Rinchart and
Winston.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เลขที่

แบบสอบถาม

เรื่อง

การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี
จังหวัดปราจีนบุรี

.....

คำอธิบาย

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

2. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับครูผู้สอนในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

3. แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารวิชาการ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ จำนวน 56 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต และเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เพื่อการนำเสนอผลการศึกษาที่ถูกต้องและสมบูรณ์

จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายสหาย สุระเสียง

ผู้ศึกษา

ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ระดับการสอน

- () อนุบาล
 () ประถมศึกษา
 () มัธยมศึกษา

2. ประสบการณ์การสอน

- () ประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี
 () ประสบการณ์การสอน 5 – 10 ปี
 () ประสบการณ์การสอน 11 ปีขึ้นไป

**ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
 มารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี**

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเห็นของท่าน

- ระดับ 5 หมายถึง ระดับความสามารถมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ระดับความสามารถมาก
 ระดับ 3 หมายถึง ระดับความสามารถปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ระดับความสามารถน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ระดับความสามารถน้อยที่สุด

ข้อที่	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ระดับความสามารถ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ด้านการบริหารการจัดการการเรียนรู้	-	-	-	-	-
1	ผู้บริหารให้คำแนะนำเรื่องกระบวนการการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้อย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้					
5	ผู้บริหารให้คำปรึกษาการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการความรู้ข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย					
7	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
8	ผู้บริหารมีวิธีส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดมุมการเรียนรู้ในห้องเรียน					
10	ผู้บริหารแนะนำให้ครูผู้สอนใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
11	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนผลิตสื่อขึ้นมาใช้เอง					
12	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณให้ครูผลิตสื่อการสอน					
13	ผู้บริหารติดตามการประเมินผลการจากการใช้สื่อการสอน					
14	ผู้บริหารแนะนำการใช้แหล่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา					
15	ผู้บริหารพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา					

16	ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำผู้เรียนได้ไปเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน					
17	ผู้บริหารให้มีการติดต่อภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาสอนผู้เรียน					
18	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง					
19	ผู้บริหารกำหนดวิธีการนำผลการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไปใช้พัฒนาผู้เรียน					
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดเสริมและสอนซ่อมให้กับผู้เรียน					
	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	-	-	-	-	-
21	ผู้บริหารดำเนินการจัดระบบงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารมีการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา					
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
24	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรของคณะกรรมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา					
25	ผู้บริหารอธิบายวิธีการวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นหลักสูตรแกนกลาง					
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น					
28	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจภูมิปัญญาในท้องถิ่น					
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น					
30	ผู้บริหารจัดทำ จัดหา เอกสารหลักสูตรให้ครูผู้สอนใช้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้					
31	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร					

32	ผู้บริหารนำผลการประเมินการใช้หลักสูตร ไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร					
	ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	-	-	-	-	-
33	ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา					
34	ผู้บริหารวางแผนปรับปรุงวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานศึกษา					
35	ผู้บริหารดำเนินการให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษา					
36	ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา					
37	ผู้บริหารจัดทำปฏิทินและตารางการนิเทศการสอนของครูภายในสถานศึกษา					
38	ผู้บริหารทำให้ครูผู้สอนเกิดการยอมรับงานในด้านวิชาการ					
39	ผู้บริหารใช้เทคนิคในการนิเทศหลายรูปแบบ					
40	ผู้บริหารชี้แจงให้ครูผู้สอนทราบจุดที่ครูต้องพัฒนา					
41	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
42	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน					
	ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	-	-	-	-	-
43	ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน					
44	ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกและสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียน					
45	ผู้บริหารส่งเสริม พัฒนาครูผู้สอนด้านการทำวิจัยด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
46	ผู้บริหารแนะนำวิธีการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างหลากหลาย					

47	ผู้บริหารให้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการทำวิจัยชั้นเรียน					
48	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน					
49	ผู้บริหารให้ความรู้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับกระบวนการการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ					
50	ผู้บริหารดำเนินการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน					
51	ผู้บริหารจัดให้มีคอมพิวเตอร์สำหรับครูผู้สอนทำการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต					
52	ผู้บริหารให้คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อเสนอแนะกับครูผู้สอนเกี่ยวกับการสำรวจ วิเคราะห์และวิธีการแก้ปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียน					
53	ผู้บริหารมีการติดตามให้ความช่วยเหลือครูผู้สอนในเรื่องการใช้สื่อหรือนวัตกรรมในการทำวิจัยในชั้นเรียน					
54	ผู้บริหารสร้างความตระหนักถึงบทบาทของครูผู้สอนในฐานะนักวิจัย และนักพัฒนาหลักสูตรควบคู่กันไป					
55	ผู้บริหารดำเนินการเกี่ยวกับระบบการจัดเก็บข้อมูลของงานวิจัยในชั้นเรียนในสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูผู้สอนเผยแพร่ผลงานการทำวิจัยในชั้นเรียน					
56	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนกับผู้เรียน					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือน้อย่างดียิ่ง

ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c1	227.30	876.899	.697	.979
c2	227.03	887.884	.481	.979
c3	227.11	882.560	.619	.979
c4	227.18	879.042	.632	.979
c5	227.60	872.264	.699	.979
c6	227.16	881.348	.615	.979
c7	227.39	873.428	.674	.979
c8	227.20	873.930	.716	.979
c9	227.15	879.528	.658	.979
c10	227.06	882.142	.639	.979
c11	227.20	877.117	.699	.979
c12	227.84	857.806	.711	.979
c13	227.48	869.877	.750	.979
c14	227.12	881.422	.619	.979
c15	226.96	891.894	.438	.979
c16	227.26	874.214	.715	.979
c17	227.75	860.313	.742	.979
c18	227.33	867.328	.789	.979
c19	227.30	867.691	.822	.979
c20	227.20	880.701	.597	.979
d21	227.25	880.376	.685	.979
d22	227.21	878.728	.694	.979
d23	227.13	878.867	.655	.979
d24	227.20	875.430	.758	.979
d25	227.60	868.347	.758	.979
d26	227.41	881.037	.583	.979
d27	227.57	870.873	.697	.979
d28	227.41	869.328	.736	.979
d29	227.36	870.754	.755	.979
d30	227.60	878.243	.554	.979
d31	227.44	873.708	.733	.979
d32	227.39	874.282	.732	.979
e33	227.57	871.686	.643	.979
e34	227.29	879.249	.665	.979
e35	227.31	880.466	.565	.979
e36	227.40	878.514	.681	.979
e37	227.45	877.396	.576	.979
e38	227.29	876.145	.656	.979
e39	227.44	870.666	.747	.979
e40	227.34	874.018	.686	.979
e41	227.36	873.837	.772	.979
e42	227.28	868.245	.816	.979
f43	227.34	875.227	.727	.979
f44	227.57	856.873	.762	.979
f45	227.52	868.919	.719	.979
f46	227.52	876.211	.654	.979
f47	227.36	864.691	.832	.979
f48	227.35	882.834	.506	.979
f49	227.27	876.469	.743	.979
f50	227.47	864.169	.751	.979
f51	227.62	887.488	.266	.980
f52	227.42	868.205	.720	.979
f53	227.47	867.752	.702	.979
f54	227.46	872.793	.712	.979
f55	227.64	875.983	.596	.979
f56	227.29	872.687	.748	.979

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	56

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ – ชื่อสกุล	นายสหาย สุระเสียง
วัน เดือน ปีเกิด	4 สิงหาคม 2512
ภูมิลำเนา	อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 580-581 ตำบลเมืองเก่า อำเภอบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี รหัสไปรษณีย์ 25240
E-mail Address	sahai_t@hotmail.com
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2539	ปริญญาศึกษาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาปรัชญา วิทยาลัยแสงธรรม
พ.ศ.2555	ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2540 - ปัจจุบัน	โรงเรียนมารีวิทยาบดินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี