



ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก
อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2



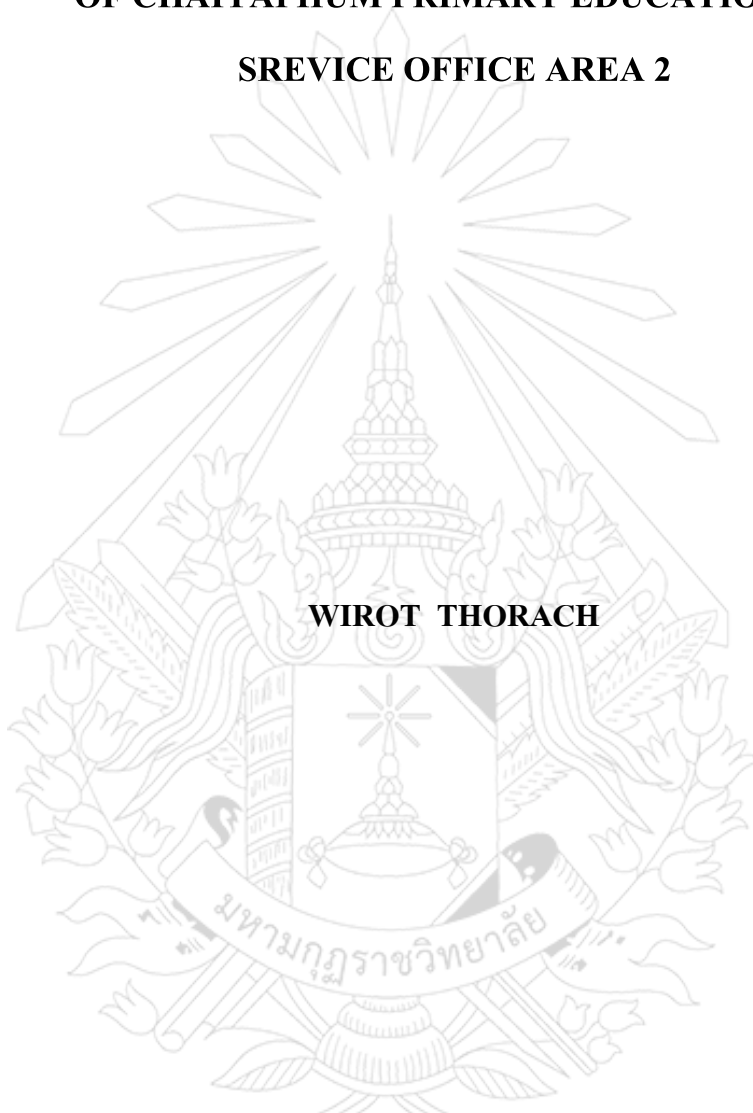
สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2556

ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก
อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2556

**A STUDY OF COMPETITIVENESS IN ACADEMIC ADMINISTRATION OF
ADMINISTRATORS IN SMALL SIZE SCHOOL KHON SARN DISTRICT,
CHAIYAPHUM PROVINCE UNDER SUPERVISION
OF CHAIYAPHUM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE OFFICE AREA 2**



WIROT THORACH

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY**

B.E. 2556 (2013)

หัวข้อสารนิพนธ์ : ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ชื่อนักศึกษา : วิโรจน์ ไทราช

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา : พระมหาสมัย ผาสู่โก (ดร.)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาคณะหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต



รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(พระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโน (ผศ.ดร.))

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์



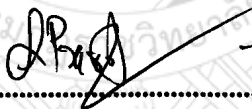
ประธานกรรมการ

(พระมหาไกรวรรณ ชินทศุติโย (ดร.))



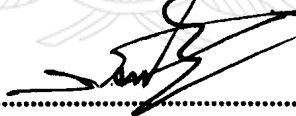
อาจารย์ที่ปรึกษา

(พระมหาสมัย ผาสู่โก (ดร.))



อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์)



กรรมการ

(ดร.ทิวดล ดวงหะคลัง)



กรรมการ

(ดร.จรูญ บุญธรรม)

Thematic Title : A Study of Competitiveness in Academic Administration of Administrators in Small-Size School, Khon Sarn District, Chaiyaphum Province under Supervision of Chaiyaphum Primary Educational Service Office Area 2

Student's Name : Wirot Thorat

Department : Educational Administration

Advisor : Phramaha Samai Phasuko (Dr.)

Co-Advisor : Dr.Supphakant Prasertratana

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University Partial Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

P.S. Nānavuddho Acting Dean of Graduate School
(Phramaha Boonsri Nānavuddho (Asst.Prof.Dr.))

Thematic Committee

D. Kraiwan Chi Chairman
(Phramaha Kraiwan Chinatattiyo (Dr.))

Samai Advisor
(Phramaha Samai Phasuko (Dr.))

Dr. Supphakant Prasertratana Co-Advisor
(Dr.Supphakant Prasertratana)

Dr. Sivadol Duanghaklang Member
(Dr.Sivadol Duanghaklang)

Dr. Charoon Boontham Member
(Dr.Charoon Boontham)

หัวข้อสารนิพนธ์ : ศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดเล็ก อำเภอกอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ชื่อนักศึกษา : วิโรจน์ โทราช

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา : พระมหาสมัย ผาสุโก, ดร.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์

ปีการศึกษา : 2555

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์นี้เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอกอนสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ใน 4 ด้าน คือด้านบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านนิเทศ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และศึกษาเปรียบเทียบ ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ใน 4 ด้านนั้น จำแนกตามช่วงชั้น ที่ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนและ ประสบการณ์ของครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครูสายผู้สอนของสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอกอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 75 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก อำเภอกอนสารจังหวัดชัยภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีระดับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการอยู่ในระดับมากทุกๆ ด้าน เมื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กจำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ โดยครูที่ปฏิบัติการสอนช่วงชั้นที่ 1 เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับ

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการมากกว่าความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนช่วงชั้นที่ 2 ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันและเมื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กจำแนกตามประสบการณ์ของครูผู้สอนพบว่าไม่แตกต่างกันในแต่ละด้าน



Thematic Title : A Study of Competitiveness in Academic Administration of Administrators in Small Size Schools, Khonsarn District, Chaiyaphum Province under Supervision of Chaiyaphum Primary Educational Service Office Area 2

Student's Name : Wirot Thorach

Department : Educational Administration

Advisor : Phamaha Samai Phasuko (Dr.)

Co-dvisor : Dr. Suphakant Prasertatana

Academic Year : 2555 (2012)

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were to study the level of competitiveness in academic administration of administrators in small size schools, Khonsarn district, Chaiyaphum province under supervision of Chaiyaphum Primary Educational Service Office Area 2 in 4 aspects; the aspect of knowledge management, curriculum development, educational supervision, encouraging the research to improve the quality of education, and to compare the level of competitiveness in academic administration of administrators in small size schools in 4 aspects classified by teaching grades and teaching experiences. The samples were 75 teachers teaching in small size schools, Khonsarn district, Chaiyaphum province under supervision of Chaiyaphum Primary Educational Service Office Area 2. A constructed 5-level rating scale questionnaire with the reliability of 0.94 was used as the tool to collect the data. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The results of the research were as follows:

The competitiveness in academic administration of administrators in small size schools, Khonsarn district, Chaiyaphum Province under supervision of Chaiyaphum Primary Educational Service Office Area 2 as perceived in each of 4 aspects by the teachers was at the high level. The comparison on the level of competitiveness in academic administration of administrators in small

size schools classified by teaching grades found that the difference was statistically significant at 0.05 in the aspect of knowledge management, in this case the teachers teaching in 1st grade viewed that small school administrators had higher the level of competitiveness in administration than the teachers teaching in 2nd grade. Meanwhile, in the aspect of curriculum development, the aspect of educational supervision, and encouraging the research to improve the quality of education, there were no any differences and the comparison on the level of competitiveness in academic administration of administrators in small size school classified by teaching experience, there were no any differences.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ เพราะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณสถาบัน องค์กร และบุคคลที่ได้ให้ความช่วยเหลือดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสานและคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และแนวทางการเขียนสารนิพนธ์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณท่าน ดร.วุฒิพงษ์ วงศ์ชู ดร.นารธิป มาลากอง นายเวช นามบุคดิ ผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะทำให้งานวิจัยสำเร็จ มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณพระมหาสมชัย ผาสุโก, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาและดร.ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ สละเวลาตรวจแก้ข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้ได้สารนิพนธ์ที่ถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ที่อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดี ตลอดจนเจ้าหน้าที่ รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

ประโยชน์และคุณค่าทั้งหลายทั้งมวลที่เกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตเวทิตาคุณแด่บิดา มารดา คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อันเป็นรากฐานทางการศึกษา จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี

วิโรจน์ ไทราช

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	6
2.2 สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	17
2.3 การจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	56
2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	59
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	63
2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	67

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	68
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	68
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	68
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	69
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	71
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล	71
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	72
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	73
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	73
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	74
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย	75
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	88
5.1 สรุปผลการวิจัย	89
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	92
5.3 ข้อเสนอแนะ	101
บรรณานุกรม	103
ภาคผนวก	107
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	108
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	114
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ	116
ภาคผนวก ง แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	120
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	127
ภาคผนวก ฉ คำสัมภาษณ์เชิงเฝ้า	129



สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนร้อยละของครูผู้สอนจำแนกตามข้อมูลช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน	74
ตารางที่ 4.2	ระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอคอนสาร ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้	75
ตารางที่ 4.3	ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร จำแนกตามข้อมูลตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน	77
ตารางที่ 4.4	ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์ครูผู้สอน	78
ตารางที่ 4.5	ระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอคอนสาร ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	79
ตารางที่ 4.6	ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตามข้อมูลตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน	80
ตารางที่ 4.7	ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ครูผู้สอน	81
ตารางที่ 4.8	ระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอคอนสาร ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	82

ตารางที่ 4.9	ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร ด้านการนิเทศการจัดการเรียนเรียนรู้ในสถานศึกษา จำแนกตามข้อมูลตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน	83
ตารางที่ 4.10	ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ครูผู้สอน	84
ตารางที่ 4.11	ระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอคอนสารจังหวัดชัยภูมิ ด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้	85
ตารางที่ 4.12	ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร ด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ จำแนกตามข้อมูลตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน	86
ตารางที่ 4.13	ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์ครูผู้สอน	87

สารบัญแผนภาพ

หน้า

แผนภาพที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

67



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 39 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาจึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะจัดการงานเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพโดยที่งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา¹ สถานศึกษานขนาดเล็กอำเภอคอนสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 มีจำนวน 15 แห่ง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาในระบบให้เป็นไปตามสารบบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 รวมทั้งการจัดการศึกษาตามนโยบายและการกำกับดูแลของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ให้สถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการด้วยตนเองมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษาได้สอดคล้องตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างต่อเนื่องซึ่งปัจจัยต่างๆที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ต้องมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนที่มีคุณภาพเพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งด้านการจัดการเรียนรู้และระบบการบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพ²

แต่ด้วยเหตุที่เป็นสถานศึกษานขนาดเล็ก จึงทำให้การบริหารงานสถานศึกษามีปัญหาคุณภาพด้านวิชาการต่ำ เนื่องจากขาดความพร้อมด้านปัจจัย ได้แก่ บุคลากรครูไม่เพียงพอ ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ขาดแคลนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ในการเรียนการสอนโดยเฉพาะสื่อเทคโนโลยี สถานศึกษานขนาดเล็ก จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารการศึกษานขนาดเล็ก นอกจากนี้ปัญหาด้านภายนอกยังพบว่าสถานศึกษา ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติไม่ชัดเจน

¹สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2546, (กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, 2551), หน้า 43.

²หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2., คู่มือการบริหารจัดการในโรงเรียนสังกัด, 2551, (อัดสำเนา), หน้า 5.

สถานศึกษายังไม่เอื้อต่อการจัดการศึกษาร่วมกันของเครือข่าย ขาดการส่งเสริมด้านองค์ความรู้ภูมิปัญญาไทยในการเข้ามาช่วยพัฒนาในการจัดการศึกษา ขาดการเรียนรู้ทักษะชีวิต ไม่มีค่านิยมใฝ่เรียนรู้ การบริหารจัดการศึกษาของภาครัฐไม่ต่อเนื่อง ได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวนจำกัด

การจัดการศึกษาภายในยังพบว่า ผู้เรียนยังได้รับการศึกษาไม่ทั่วถึง(เด็กผู้พิการ เด็กด้อยโอกาส เด็กความสามารถพิเศษ) ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนต่ำ โดยเฉพาะการทดสอบระดับชาติ ขาดการประเมิน การนิเทศที่เป็นระบบ การบริหารหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคม กระบวนการเรียนรู้ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง บุคลากรไม่ได้รับการส่งเสริมด้านการวิจัย เทคโนโลยีสารสนเทศ ขาดความเข้าใจการปฏิบัติภารกิจใหม่ๆ วิชาชีพครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง ซึ่งสมรรถนะด้านวิชาการของผู้บริหาร เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหาร ผู้บริหารเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อสถานศึกษา ผู้ได้บังคับบัญชา และสังคม ต่อไป³

ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา นำไปเป็นแนวทางพัฒนาปรับปรุงบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กใน 4 ด้านคือด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ในเขตอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ใน 4 ด้านนั้น จำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติงานด้านการสอน และประสบการณ์ครูผู้สอน

³ สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่สอง (2549 – 2553), (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานประกันคุณภาพ, 2548), หน้า 32.

1.3 สมมติฐานการวิจัย

จากผลการวิจัยของระเบียบ เชี่ยวชาญซึ่งศึกษาระดับ สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา และมีการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ พบว่ามีความแตกต่างกัน และของ อนุภูมิต มานะวรพงศ์ ศึกษาและเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหาร โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามช่วงชั้น ประสิทธิภาพในการสอน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงตั้งสมมติฐานว่าสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กใน 4 ด้านคือด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษาและด้านส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ในเขตอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามช่วงชั้นที่ครูสอน และประสิทธิภาพของครู มีความแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ข้าราชการครูปฏิบัติงานด้านการสอนของสถานศึกษาขนาดเล็กในเขตอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 75 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ตัวแปรต้นคือ ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติงานด้านการสอน และประสิทธิภาพครูผู้สอน

ตัวแปรตามมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

คือ ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่สถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 15 โรงเรียน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

สมรรถนะการบริหารวิชาการ หมายถึง ทักษะหรือความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะความสามารถซึ่งครูผู้สอนเป็นผู้ให้ข้อมูลจากบทบาทหน้าที่และมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้ง อำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ปลุกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริงอย่างหลากหลาย ส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน

ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูจัดทำ พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา ได้แก่การศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การบริหารจัดการการใช้หลักสูตร การนิเทศการใช้หลักสูตร การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะกับสถานศึกษา

ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้แนะให้ความช่วยเหลือและแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ การจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา การดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา การประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

ด้านส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน และปฏิบัติได้จริง ได้แก่ การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัย สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน อำนวยความสะดวก กำกับ

ติดตาม สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคน สามารถจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้ง ในและนอกสถานศึกษา

สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาในในเขตอำเภอคอนสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา คือ ผู้อำนวยการของสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กในเขตอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ช่วงชั้นที่ปฏิบัติงานด้านการสอน หมายถึง การแบ่งเป็นช่วงชั้นในการจัดการเรียนการสอน แบ่งเป็น ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3) ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6)

ประสบการณ์การครู หมายถึง ระยะเวลาที่ครูปฏิบัติการสอนแบ่งเป็น ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.6.1 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้จากครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในแต่ละช่วงชั้นมาปรับปรุงพัฒนา สมรรถนะในเชิงการบริหารของผู้บริหารให้มีความสอดคล้อง กับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน บุคลากร และชุมชน

1.6.2 เพื่อสามารถนำผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่ได้จากครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน ไปเป็นข้อมูลเชิงวิชาการทั้งในและนอกของเขตพื้นที่การศึกษา

1.6.3 เพื่อสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ ทางด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในเขตอำเภอคอนสารและสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ทั้งนี้ วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอสาระสำคัญตามหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับสมรรถนะ
- 2.2 สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ
- 2.3 การจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก
- 2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะเริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1973 โดยศาสตราจารย์ เดวิด ซี แมคเคลแลน (David, C. McClelland) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้ทำการพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษา พบว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ควรต้องมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร เพื่อกำหนดเป็นสมรรถนะของการปฏิบัติงาน แมคเคลแลน ได้ใช้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ช่วยแก้ไขปัญหาการคัดเลือกบุคคลากรให้แก่หน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ได้แก่ ปัญหากระบวนการคัดเลือกที่เน้นการวัดความถนัดที่ทำให้คนผิวดำและชนกลุ่มน้อยอื่นๆ ไม่ได้รับการคัดเลือก (ซึ่งผิดกฎหมาย) และปัญหาผลการทดสอบความถนัด ที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานน้อยมาก (ซึ่งแสดงว่าการทดสอบความถนัดไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้) แมคเคลแลน ได้เก็บข้อมูลของกลุ่มผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น และผู้ที่ไม่ได้มีผลงานโดดเด่นด้วยการสัมภาษณ์ พบว่าสมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัด บทความเรื่อง Testing for Competence rather than for Intelligence ของแมคเคลแลนที่ตีพิมพ์ ในปี 1973 ได้รับ

การกล่าวถึงอย่างกว้างขวางจากนักวิชาการทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย อย่างไรก็ตามก็แมคเคลแลนก็ได้ทำให้เรื่องสมรรถนะได้รับความสนใจศึกษาและใช้กันต่อๆ มาจนถึงทุกวันนี้¹

แนวคิดเรื่องสมรรถนะสามารถอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำนั่นคือองค์ความรู้และทักษะต่างๆ และส่วนที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาวะลักษณะภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากการที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ซึ่งอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็งคือ ทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลนั้นๆ สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำนั้น เป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่า สังเกตและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าส่วนต่างๆ นี้ ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) คือ บทบาทที่บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่น ภาวะลักษณะภายใน²

2.1.2 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าขีดความสามารถมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Competency หรือ Competence ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

दनัย เทียนพุด ได้นิยามว่าสมรรถนะ คือ การบูรณาการ ความรู้ ทักษะทัศนคติหรือพฤติกรรม รวมถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้งานมีประสิทธิภาพ หรือเกิดผลงานที่มีคุณค่าสูงสุด และเป็นสิ่งที่เป็นความเชี่ยวชาญ สมรรถภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ธุรกิจมีอยู่และเป็นสิ่งที่คู่แข่ง ไม่มี หรือไม่อาจลอกเลียนได้³

อรัญญา สมแก้ว กล่าวว่า Competency หมายถึง ความรู้ (Knowledge) สมรรถนะ หรือ ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับงานที่ปฏิบัติ (Job Roles) เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและทรงคุณค่า โดยคำว่า คุณลักษณะในที่นี้ หมายถึง

¹สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักข้าราชการพลเรือน, 2548), หน้า 7.

²เรื่องเดียวกัน, หน้า 12.

³दनัย เทียนพุด, เทคนิคเดลฟายสำหรับผู้บริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สวทอุอินบิสิเนส, 2537), หน้า 88-94.

พฤติกรรม (Behavior) บุคลิกภาพ (Personality) ที่มองเห็นได้และค่านิยม (Value) ทักษะ (Attitude) ความเชื่อ (Trait) ที่ไม่อาจเห็นได้แต่จำเป็นต้องงานที่ปฏิบัติ⁴

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้นิยามสมรรถนะไว้ว่า หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร⁵

อาจารย์ ภูวิทย์พันธุ์ กล่าวว่า ลักษณะทั่วไปของสมรรถนะ คือ ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของคนซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงจากวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย และกลยุทธ์ทางธุรกิจ⁶

สุภวรรณ เสาธานนท์ ได้ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ตลอดจนบุคลิกลักษณะภายในที่เป็นคุณสมบัติที่เหมาะสมหรือการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผลให้ได้ผลงานระดับสูงสุด⁷

จากความหมายของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าสมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ สร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นและเกิดผลงานสูงสุดตามที่องค์กรต้องการหลักตามแนวคิดของแมคเคิลแลนด์ มี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

⁴ ธีรญา สมแก้ว, Competency Management : การนำ Competency, จาก

<http://www.businessmanagement.com>, สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2553.

⁵ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์, อ่างแล้ว หน้า 18.

⁶ อาจารย์ ภูวิทย์พันธุ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของ Competency, สืบค้นจาก <http://www.hrcenter.co.th>, สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2553.

⁷ สุภวรรณ เสาธานนท์, สมรรถนะของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น), 2548, หน้า 32.

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ / เจตคติ (Motiver / attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

2.1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบของแต่ละสมรรถนะเป็นการอธิบายถึงทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งกำหนดเป็นภาพกว้างๆ ถึงการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

ไรแลท และ โลฮาน (Rylatt; & Lohan.) ได้นำเสนอองค์ประกอบหลักของแต่ละสมรรถนะไว้ ดังนี้

1. บทบาทหลัก (Key Role) อธิบายถึงกิจกรรมอย่างกว้างๆ ตามข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กรในระหว่างที่ทำงานอยู่

2. หน่วยของสมรรถนะ (Unit of Competency) อธิบายถึงหน้าที่หลักหรือกลุ่มของทักษะของงานอย่างกว้างๆ

3. ส่วนประกอบของสมรรถนะ (Element of Competency) เป็นการอธิบายถึงรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นจากหน่วยย่อยนั้น ๆ โดยกล่าวถึงการกระทำหรือผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นหรือวัดได้ ซึ่งอาจจะระบุออกมาในลักษณะของปัจจัยนำเข้า (Input) หรือผลลัพธ์ (Output) ก็ได้

4. เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) เป็นระดับความต้องการหรือมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนประกอบของสมรรถนะ ซึ่งต้องระบุให้เชื่อมโยงกันระหว่างสมรรถนะและความชัดเจนของผลสำเร็จ

5. เงื่อนไข (Condition) เป็นความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

6. คำแนะนำ (Evidence Guide) อธิบายครอบคลุมถึงเนื้อหาและกลยุทธ์ของการประเมินปัญหาสำคัญต่างๆ ของแต่ละหน่วยสมรรถนะและความสัมพันธ์ไปยังหน่วยอื่นๆ และให้ความชัดเจนเกี่ยวกับสมรรถนะ ซึ่งอาจจะทำเป็นคู่มือหรือเอกสารประกอบ

สรุปได้ว่า สมรรถนะประกอบด้วยบทบาทหน้าที่หลักที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กรและสมรรถนะที่องค์กรต้องการจากแต่ละบุคคล โดยต้องสามารถวัดได้โดยนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์

การปฏิบัติงาน

2.1.2.1 องค์ประกอบของระดับสมรรถนะ

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ ได้กล่าวถึง การนำสมรรถนะมากำหนดเป็นระดับสมรรถนะ เพื่อใช้วัดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. กลุ่มของสมรรถนะ (Competency Cluster) เป็นกลุ่มสมรรถนะที่จัดตามความต้องการ เพื่อวิเคราะห์จำแนกระดับพฤติกรรมระหว่างผู้ที่เข้างานอย่างลึกซึ้งกับผู้ที่เข้างานเพียงผิวเผิน โดยกลุ่มหนึ่งจะประกอบด้วยหนึ่งสมรรถนะหรือมากกว่าก็ได้ ตัวอย่างเช่น กลุ่มการช่วยเหลือและการบริการ (Helping and Human Service) ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 2 ด้าน คือ ความเข้าใจในด้านปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal Understanding) และการให้บริการลูกค้า (Customer Service Orientation)

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

3. ระดับของสมรรถนะ (Competency Level) เป็นการอธิบายระดับพฤติกรรมของสมรรถนะ โดยทั่วไปมักจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ พฤติกรรมทางบวก พฤติกรรมเป็นกลาง และ พฤติกรรมทางลบ แต่ละพฤติกรรมจะอยู่ในทุกมิติ ซึ่งมิติของสมรรถนะจะพิจารณารวมถึงความต้องการ⁸

อากรณ ภูวิทย์พันธุ์ กล่าวถึงระดับของสมรรถนะ ดังนี้

1. Core Competency คือ ความสามารถหลักซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของคนที่ช่วยสนับสนุนในองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด หรือลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี

⁸Spencer, M,L,; & Spencer, M,S, **Competency at Work: Models for Superior Performance**, New York: John Wiley & Son, 1993,

2. Management Competency คือ ความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารและจัดการงานต่างๆ หรือเป็นความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based)

3. Function Competency (Job Competency หรือ Technical Competency) คือ ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ หน้าที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกัน⁹

2.1.3 วิธีการประเมินสมรรถนะ

รชนีวรรณ วนิชย์ถนอม กล่าวว่า การวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบากจึงอาศัยวิธีการหรือใช้เครื่องมือบางชนิด เพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1. ข้อมูลประวัติการทำงาน (Biographical Data) ข้อมูลจากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความรู้ ทักษะหรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้างจากประวัติการทำงาน

2. ระเบียบพนักงาน (Employee Record) เป็นการรวบรวมประวัติพนักงาน รวมถึงคุณสมบัติบางประการซึ่งช่วยให้เห็นลักษณะนิสัยในการทำงานบางอย่างของพนักงานได้ บางองค์กรอาจรวมผลการปฏิบัติไว้ด้วย

3. ผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ผลการปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ

3.1 ผลการปฏิบัติงานในเนื้อ งาน (Task Performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ๆ จะเกี่ยวข้องกับทักษะ ความรู้และความสามารถ

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

4. การสัมภาษณ์ (Interview) ผลของการสัมภาษณ์ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดคำถามสัมภาษณ์ไว้แล้วสัมภาษณ์ตามที่กำหนด

⁹ อารมณ์ ภูวิทย์พันธุ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของ Competency, สืบค้นจาก <http://www.hrcenter.co.th>, สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2553.

ประเด็นไว้กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดาๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจโดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจโดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

5. การทดสอบความรู้ (Knowledge Test) เป็นการทดสอบความรู้ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานเน้นการวัดองค์ประกอบของสมรรถนะด้านความรู้ องค์กรสามารถสร้างเองได้แต่ต้องคำนึงถึงมาตรฐานของข้อสอบด้วย

6. การสุ่มงาน (Work Sample) เป็นการสุ่มงานที่ตำแหน่งนั้นมีหน้าที่รับผิดชอบมาให้บุคคลปฏิบัติ มีข้อดี คือ ความตรงเชิงพยากรณ์ค่อนข้างดี แต่ข้อจำกัด คือจะไม่ทราบศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลเนื่องจากวัดเฉพาะสิ่งที่ทำได้ในตำแหน่งงานนั้นๆ โดยเฉพาะหากมีการเปลี่ยนแปลงงานที่ปฏิบัติอยู่บุคคลนั้นจะไม่สามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงได้

7. ศูนย์ประเมิน (Assessment Center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลายๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้ง การสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์

8. แบบทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Inventory) ใช้วัดเกี่ยวกับบุคลิกภาพเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานและองค์กร แต่แบบทดสอบกลุ่มนี้มีข้อจำกัดทางวัฒนธรรมสูงดังนั้นจึงต้องระมัดระวังในการใช้

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

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

11. การสังเกตพฤติกรรม (Behavior Observations) เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์แบบทดสอบนี้ต่างจากประเภทแรกตรงที่

ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้ว แต่จะวัดจาก การสังเกตและการประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน การสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

12. แบบทดสอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง (Self Reports) เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงาน เกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึก ทักษะคิด ความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็นต่างๆ การตอบคำถามประเภทนี้อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับ ความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้ การทดสอบบางอย่าง เช่น การสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกัน ระหว่าง Behavior Observations และ Self Reports เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจ เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิดและทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ และในขณะที่เดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็ สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยในขณะเดียวกัน¹⁰

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าไม่มีวิธีใดเป็นวิธีที่ดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด ขึ้นอยู่กับ วัตถุประสงค์ของการนำผลการประเมินสมรรถนะไปใช้ของแต่ละองค์การ ซึ่งในการประเมินแต่ละ ครั้งอาจต้องใช้วิธีการหลายวิธีการร่วมกัน เพื่อให้ได้สมรรถนะที่ครบถ้วนและตรงตามต้องการที่ กำหนดไว้ ในการศึกษาถึงสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาด เล็ก เขตอำเภอคอนสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ครั้งนี้จะใช้ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในเนื้องาน (Test Performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ๆ จะเกี่ยวข้องกับทักษะความรู้และความสามารถ โดยอาศัยผู้เกี่ยวข้องรู้เห็นถึงการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต รัชฎกร ได้รวบรวมข้อเขียนเกี่ยวกับการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และแบ่งรูปแบบวิธีการประเมินเป็น 4 ลักษณะ คือ

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

1.1 วิธีการให้คะแนนตามมาตราส่วน (Graphic Rating Scale)

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

¹⁰รัชนีวรรณ วนิชย์ถนอม, การวัดสมรรถนะ, (กรุงเทพมหานคร : ส เอเซียเพรส, 2548), หน้า 39.

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

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 วิธีการประเมินตามพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกตการณ์ โดยอาศัยมาตราส่วน (Behavioral Observation Scale)

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

3.1 วิธีการประเมินตามผลงาน (Appraisal by Result)

3.2 วิธีประเมินโดยใช้ตัวชี้โดยตรง (The Direct Index)

3.3 วิธีการประเมินโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน

3.4 วิธีจัดบันทึกปริมาณงาน (Performance Record)

3.5 วิธีจัดบันทึกผลการปฏิบัติงานตามช่วงเวลา (Periodic Test)

3.6 วิธีทดสอบผลงาน (Performance Test)

3.7 วิธีการวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่ง (Analysis of Position Functions and Responsibilities)¹¹

2.1.4 บทบาทของผู้ประเมินสมรรถนะ

บทบาทของผู้ประเมิน คือ การพิจารณาหลักฐานของผลการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ทักษะ/ความสามารถของแต่ละบุคคลในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้ประเมินจึงมีบทบาทที่สำคัญ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดดังนั้นผู้ประเมินสมรรถนะจึง จำเป็นต้องตอบคำถามต่างๆ ดังนี้

1. จะทราบได้อย่างไรว่าสมรรถนะหมายถึงอะไร
2. หลักฐานเหล่านี้มาจากที่ใดบ้าง
3. จะเลือกวิธีการประเมินที่ถูกต้องได้อย่างไร

การประเมินสมรรถนะให้ได้ผลเที่ยงตรง โดยไม่มีอคตินั้นเป็นประเด็นที่สำคัญมากโดยธรรมชาติของการประเมินสมรรถนะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม คือ การสังเกตพฤติกรรม การทำงานอย่างใกล้ชิดแล้วทำการประเมิน ต้องอาศัยการตัดสินใจและดุลยพินิจของผู้ประเมินอยู่ มากอย่างไรก็ดีการประเมินคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมก็ไม่สามารถที่จะประเมินด้วยแบบทดสอบวัด ความรู้ความสามารถได้ วิธีการประเมินสมรรถนะได้เที่ยงตรงจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น การมีโอกาสในการทำงานใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมต่างๆ ได้ การมีความตั้งใจที่สำคัญ การประเมินจะได้รับการยอมรับมากขึ้นถ้าทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินได้มีโอกาสสื่อสารกัน อย่างเปิดเผยถึงพฤติกรรมเป้าหมายที่ผู้ประเมินต้องการ และหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าผู้ถูก ประเมินมีพฤติกรรมเหล่านั้นอย่างสม่ำเสมอ การประเมินแบบเปิดเผยกับผู้ถูกประเมินเป็นโอกาสที่ จะทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์

ดังนั้นคุณภาพของการประเมินขึ้นอยู่กับทักษะของผู้ประเมิน ความรู้ความเข้าใจในหลัก ของการประเมิน ผู้ประเมินที่มีลักษณะในด้านการประเมินจะสามารถรับเอาแนวทางประเมินที่ สร้างสรรค์ในรูปแบบใหม่ๆ ด้วยความเข้าใจที่ถูกต้อง การประเมินสมรรถนะเป็นการประเมิน รายบุคคลดังนั้น แต่ละคนจะมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน ผู้ประเมินจึงจำเป็นต้องประยุกต์แนวทางที่ ยืดหยุ่นและสร้างสรรค์หลายๆ รูปแบบ เพื่อรับมือกับสิ่งที่ท้าทายเหล่านั้นผู้ประเมินสมรรถนะควร เป็นผู้ที่มีการติดต่อกับผู้รับการประเมินอยู่เป็นประจำและมีโอกาสสังเกตและติดตามตรวจสอบผล

¹¹อลงกรณ์ มีสุทธา; และสมิต สัจฉกร, การประเมินผลการปฏิบัติงาน: แนวความคิด หลักการวิธีการ กระบวนการ, (กรุงเทพมหานคร : ส เอเชียเพรส, 2539), หน้า 64.

การปฏิบัติงานจริง ภายใต้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่บทบาทของผู้ประเมินสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ประเมินควรจะเป็นหัวหน้างานในสายปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ที่เหมาะสมที่สุดในการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานตามที่เป็นอยู่ในสถานที่ทำงานจริง
2. ผู้ประเมินจะต้องรับผิดชอบในการตัดสินใจตามหลักฐานของผลการปฏิบัติงานและมั่นใจด้วยว่าประเภทและคุณภาพของหลักฐานมีความถูกต้องและเพียงพอตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
3. ผู้ประเมินอาจใช้วิธีการประเมินหลายๆ แบบ แต่รูปแบบหลักๆ ของการประเมินจะต้องเป็นการสังเกตผลการปฏิบัติงาน โดยมีการสะท้อนข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ไปยังผู้ถูกประเมินอย่างสม่ำเสมอ และมีการระบุถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมในระหว่างช่วงของการประเมินนั้นๆ ด้วย
4. ผู้ประเมินจะต้องรับผิดชอบในการบันทึกผลการประเมิน รายละเอียดของหลักฐานและผลการตัดสินใจจะต้องถูกบันทึกไว้ในประวัติของการประเมิน

2.1.5 คุณภาพของเครื่องมือประเมิน

อรพินทร์ ชุชม กล่าวไว้ว่า เครื่องมือผลการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่สำคัญของเครื่องมือในการวัด คือ ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรง หมายถึง การวัดในสิ่งที่ต้องการวัดให้ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด ตรงประเด็นมากที่สุด ความเชื่อมั่น หมายถึง ผลของสิ่งที่ต้องการวัด ถ้าวัดซ้ำๆ ควรจะอยู่ในตำแหน่งเดียวกันทุกครั้ง ความเที่ยงตรงของการวัดยังไม่เพียงพอที่จะบอกความเที่ยงตรงได้ แต่การใช้วิธีการศึกษาจากแหล่งข้อมูลร่วมด้วยจะช่วยให้แปลผลได้ชัดเจนยิ่งขึ้นดังนั้นการสร้างเครื่องมือจึงต้องมีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ส่วนใหญ่เป็นการประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเป็นจุดเริ่มต้นในการวัดความเที่ยงตรงตามเนื้อหา หมายถึง การเลือกคำถามที่สามารถใช้เป็นดัชนีที่ดีได้ไม่ต้องทดสอบทางสถิติ วิธีที่นิยมในการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา คือ การให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบว่ามีความชัดเจนและเป็นไปได้ หรือไม่ที่จะใช้เป็นแบบประเมิน นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบความชัดเจนเชิงภาษา การตรวจสอบความเที่ยงตรงสามารถวิเคราะห์ออกมาเป็นตัวเลขได้ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม¹²

¹²อรพินทร์ ชุชม, การวิเคราะห์เครื่องมือวัดตัวแปรตามแนว CTT (Classic Test Theory), (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542), หน้า 76.

สำหรับการประเมินความเชื่อมั่นของเครื่องมือนั้นความเชื่อมั่น หมายถึง ความคงเส้นคงวาของผลที่ได้จากการวัด เมื่อมีการกระทำซ้ำ ๆ การหาความเชื่อมั่นในหลายวิธี ได้แก่ วิธีการสอบซ้ำ วิธีการใช้เครื่องมือวัดคู่ขนาน วิธีการหาความเชื่อมั่นแบบคงที่ภายในวิธีการแบ่งครึ่ง

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ที่ใช้จัดตัวแปรโดยการรวมตัวแปรจำนวนมากเข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้ชุดตัวแปรขนาดเล็กลงที่เรียกว่าองค์ประกอบการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นการออกแบบเพื่อระบุองค์ประกอบ (Factor) หรือมิติ (Dimension) ที่อยู่ภายใต้ความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรที่สังเกตได้ คือ 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เป็นการวิเคราะห์ เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้น้อยลง โดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือความร่วมมือกัน (Communality) ระหว่างตัวแปรเป็นฐานในการเปลี่ยนสภาพตัวแปรหลายตัวให้มารวมกันเป็นปัจจัยไม่กี่ปัจจัย 2) การยืนยันทดสอบความถูกต้องของมาตรวัด (Confirmatory Factor Analysis) เป็นการทดสอบองค์ประกอบที่กำหนดไว้แล้วตามทฤษฎีเป็นการทดสอบทฤษฎี¹³

สรุปจากที่กล่าวในข้างต้น องค์ประกอบของกลุ่มสมรรถนะเป็นสิ่งที่สามารถแสดงให้เห็นถึงลักษณะของปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ หรือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ผลลัพธ์ ในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้ ทำให้องค์กรสามารถตรวจสอบได้ว่า บุคคลากรยังขาดความสามารถด้านใดซึ่งจะช่วยแก้ไขและพัฒนาได้อย่างถูกวิธี กล่าวคือบุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นส่วนองค์กรเองก็ได้รับผลดีในแง่ของการมีประสิทธิภาพมากขึ้นเนื่องจากมีพนักงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะอย่างแท้จริง

2.2 สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ

ในปัจจุบันสมรรถนะของผู้บริหารด้านมีความสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ได้บังคับบัญชาและต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและ

¹³วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, การประเมินผลการปฏิบัติงาน: แนวพินิจเชิงระบบ, วารสารข้าราชการ, 2540, (อัดสำเนา), หน้า 28-47.

บทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมาก¹⁴

ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีมาตรฐานวิชาชีพตามสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาที่ได้กำหนดสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้
2. ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
4. ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้¹⁵

2.2.1 ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้

ด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดสาระความรู้ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติเพื่อที่จะนำความรู้ไปสู่สมรรถนะการปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กำหนดไว้ได้ 2 แบบ คือ การบริหารจัดการการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและหลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษาซึ่งมีรายละเอียดดังนี้¹⁶

2.2.1.1 การบริหารจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 22 ได้กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพซึ่งแบ่งเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประเด็น

1. การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้และพัฒนาตนเองได้หมายความว่าจัดการศึกษาจะต้องคำนึงถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ในมาตรา 4 ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง คำว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หมายถึง มนุษย์มีฐานะเป็นผู้ทรงสิทธิในชีวิตของตน มนุษย์เป็นผู้ที่พร้อมที่จะพัฒนาตนเองพร้อมทั้งมีศักยภาพที่จะร่วมกับมนุษย์ผู้อื่นพัฒนาสังคมได้

¹⁴ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2545), หน้า 58.

¹⁵สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548), หน้า 35-36.

¹⁶เรื่องเดียวกัน.

2. ถือว่าผู้เรียนสำคัญ การจัดการเรียน โดยให้โอกาสผู้เรียนได้ค้นพบความรู้เองสิ่ง ที่ตนเองชอบและสนใจและด้านกระบวนการเรียนรู้ผู้จัดต้องคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและ เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิหน้าที่ของผู้เรียนมีการวางแผนการออกแบบกิจกรรมและจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายเป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ กระบวนการเรียนรู้คือการค้นหา การปฏิบัติแสดงว่าผู้จริงการออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้จะต้องใช้สื่อที่หลากหลายเหมาะสมกับความสามารถในการเรียนรู้และความสนใจของ ผู้เรียนให้ผู้เรียนได้ใช้สมองทุกส่วน (Whole Brain Approach) มีส่วนร่วมเสนอกิจกรรมและลงมือ ปฏิบัติจริงตามลำดับขั้น ตอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

มาตรา 24 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มา ใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่างอย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้ง ปลุกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงานและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมสื่อการสอนและ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็น ส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ¹⁷

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา และตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่สอง (พ.ศ.2549 –

¹⁷สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ., 2551, (กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, 2551), หน้า 43.

2553) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญที่ผู้บริหารต้องดำเนินการ โดยมี 3 ตัวบ่งชี้และเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมที่ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ เกณฑ์การพิจารณา

1. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสม
2. สถานศึกษามีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน
3. สถานศึกษามีการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

4. สถานศึกษามีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด พื้นที่สีเขียว และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและอยู่ในสภาพใช้การได้ดี

5. สถานศึกษามีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่

ตัวบ่งชี้ที่ 2 สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเกณฑ์การพิจารณา

1. สถานศึกษามีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน
2. สถานศึกษามีรายวิชา/กิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความพอใจ
3. สถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ และสื่ออุปกรณ์การเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4. สถานศึกษามีการจัดระบบการบันทึก การรายงานผล และการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียน

5. สถานศึกษามีระบบการนิเทศการเรียนการสอนและนำผลไปปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ

6. สถานศึกษามีการนำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลายเกณฑ์การพิจารณา

1. สถานศึกษามีการจัดและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่เข้มแข็งและทั่วถึง
2. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถทางวิชาการและความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน
3. สถานศึกษามีกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถพิเศษและความถนัดของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

4. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ และกีฬา ค่านิยมที่
ดีงาม¹⁸

2.2.1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการการเรียนรู้ยึดผู้เรียนเป็น สำคัญ

นพรัตน์ ส่วนบุญ กล่าวไว้ว่า การบริหารและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะ
บรรลุมาตรฐานของหลักสูตรได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ 2 ประการ คือ

1. ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของหลักสูตร โดยผู้บริหาร
จะต้องมีความรู้และความสามารถในการจัดหลักสูตรของสถานศึกษาได้ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญ
ธรรมชาติลักษณะเฉพาะของบข่าง สาระ ทั้งในด้านความรู้ ด้านทักษะกระบวนการ ด้านคุณธรรม
จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของหลักสูตร ตลอดจน โครงสร้างการเรียนรู้ แนวการวัดและ
ประเมินผลการเรียนรู้ของกลุ่มวิชาต่างๆ

2. ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนครูผู้สอนและผู้เรียน ดังนี้

2.1 งบประมาณ ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนทั้งในด้านการเงินและวัสดุอุปกรณ์
ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้พอเพียงกับความต้องการของครู

2.2 การนิเทศ ผู้บริหารต้องให้คำแนะนำ ร่วมปรึกษาและให้ขวัญกำลังใจแก่
ครูผู้สอน ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ไปสู่การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3 แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน สถานประกอบการและสถานประกอบ
อาชีพอิสระ ผู้บริหารต้องช่วยประสานงานทั้งในและนอกท้องถิ่นเพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติงาน ซึ่ง
จะทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง

2.4 วิทยากร หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้าน ภูมิปัญญาชุมชนหรือ
ปราชญ์ชาวบ้าน หรือผู้รู้ ผู้บริหารจะต้องประสานสัมพันธ์กับวิทยากร ทั้งในและนอกท้องถิ่น
เพื่อให้ความรู้แก่ผู้เรียนและครูผู้สอน

¹⁸ สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้
เพื่อการประเมินคุณภาพนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่สอง (2549-2553),
(กรุงเทพมหานคร : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2548), หน้า 53.

2.5 การจัดการด้านการตลาด ผู้บริหารควรวางแหล่งจำหน่ายผลผลิตของผู้เรียนเพื่อเป็นการหารายได้ให้กับผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตจากการเรียนในกลุ่มวิชาต่างๆ¹⁹

จากกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญหมายถึงผู้บริหารสามารถจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม ได้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของนักเรียนฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์จัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.2.1.3 หลักการวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา กระบวนการของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และถูกต้องตามหลักการวัดและประเมินผลการศึกษา จึงได้มีการกำหนดหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม
2. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต้องสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดในหลักสูตร
3. การประเมินผลการเรียนรู้ต้องประกอบด้วย การประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาผู้เรียนการจัดการเรียนการสอน และการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนรู้
4. การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องดำเนินการด้วยวิธีที่หลากหลาย เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดธรรมชาติของวิชาและระดับช่วงชั้นของผู้เรียน
5. ให้มีการประเมินความสามารถของผู้เรียนในการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนสื่อความในแต่ละช่วงชั้น
6. ให้มีการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในแต่ละช่วงชั้น
7. ให้มีการประเมินคุณภาพในระดับชาติในแต่ละช่วงชั้น
8. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตรวจสอบผลการประเมินผลการเรียนรู้ได้

¹⁹ นพรัตน์ ส่วนบุญ, การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ, สืบค้นจาก http://www.thai-school.nct/view_da.php? ID = 67, สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2553.

9. ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษา และระหว่างรูปแบบการศึกษาต่างๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดการวัดและประเมินผลทางการศึกษาไว้ดังนี้

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

1.1 เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำกับ ติดตามกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

1.2 เป็นเครื่องมือผลักดันหรือกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

1.4 เป็นเครื่องมือนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.4 ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการ เช่น การประเมินเพื่อพัฒนาหลักสูตรทั้งระบบ ผลจากการประเมินสามารถนำมากำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการ²⁰

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

3. วัดและประเมินผลเมื่อใด การวัดและประเมินผลควรดำเนินการ ดังนี้

3.1 การประเมินความรู้และทักษะในแต่ละวิชา ควรกำหนดช่วงเวลาในการประเมินดังนี้

3.1.1 วัดและประเมินผลก่อนเรียน ควรประเมินผลก่อนการเรียนความรู้ใหม่หรือจุดประสงค์การเรียนรู้ใหม่ซึ่งควรประเมินลักษณะ ดังนี้ ประเมินความพร้อมของผู้เรียน ประเมินความรอบรู้ของผู้เรียน

3.1.2 วัดและประเมินระหว่างการเรียนการสอนควรดำเนินการ 2 ลักษณะ ดังนี้ การประเมินความก้าวหน้าในการเรียน การประเมินเพื่อหาข้อบกพร่อง

²⁰สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ., 2551, (กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, 2551), หน้า 54.

3.1.3 วัดและประเมินหลังสิ้นสุดการเรียนการสอน ควรดำเนินการดังนี้ การประเมินเพื่อสรุปและตัดสินความรู้ ความสามารถของผู้เรียน หลังสิ้นสุดการเรียนการสอน การประเมินหลังสิ้นสุดการเรียนการสอนในแต่ละช่วงชั้นตามมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น

3.2 การประเมินคุณธรรมจริยธรรมหรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ควรประเมิน ดังนี้

3.2.1 ประเมินทุกครั้งที่มีการสอน โดยการวางแผนสังเกตผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนมีข้อบกพร่องในเรื่องใด จะได้ให้ความช่วยเหลือปรับปรุงแก้ไขทันที

3.3.2 ครูผู้สอนทุกท่านมาประชุมร่วมกันเพื่อสรุปผลการประเมินพฤติกรรมผู้เรียน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อรายงานผลให้ผู้ปกครองทราบ

4. เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียน เครื่องมือวัดและการประเมินมีหลากหลายรูปแบบ จึงควรพิจารณาเลือกนำมาใช้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และควรใช้วิธีการวัดผลหลายๆ วิธี เพื่อให้แน่ใจว่าการประเมินผลผู้เรียนมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด

5. วัดและประเมินอย่างไร วิธีการประเมินการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา คือ การประเมินตามสภาพจริง ลักษณะสำคัญของการประเมินตามสภาพจริงเป็นการใช้ข้อมูลอย่างหลากหลายเพื่อสรุปว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความรู้ตื้นลึกคิดในเรื่องต่างๆ มากน้อยเพียงใด เป็นไปตามเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้หรือไม่ โยงใยเรื่องราวเหตุการณ์สภาพจริงที่ผู้เรียน

กมล ภูประเสริฐ ได้กล่าวถึงการบริหารการประเมินผลการเรียน ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้. ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้รายวิชาและกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อการพิจารณาในการเตรียมการขั้นต่อไป ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงตัวบ่งชี้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ด้วย

2. ผู้บริหารมีความรู้และทักษะในการกำหนดวิธีการและเครื่องมือ ที่จะใช้ในการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้และเตรียมการในการสร้างเครื่องมือและกำหนดวิธีการที่เป็นระบบ ในขั้นนี้ ควรกำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลการเรียนรู้ระหว่างดำเนินการสอนประเมินปลายภาคเรียน และปลายปีด้วย

3. ผู้บริหารมีความสามารถในการควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนตามวิธีการและเครื่องมือที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งการดูแลให้มีการบันทึกผลการเรียนการสอน การบันทึกการสังเกต และการรวบรวมผลงานของนักเรียนตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ

4. ผู้บริหารมีความสามารถในการทำหลักฐานการศึกษาตามที่กระทรวง กรมหน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้

5. ผู้บริหารมีความสามารถในการนำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการประเมินที่ต้องการใช้ผลการประเมินเพื่อการพัฒนาไม่ใช่การตัดสินได้หรือตกของผู้เรียนแต่อย่างใด

6. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดรูปแบบ ระยะเวลารายงานผลการเรียนรู้ทั้งการรายงานผู้ปกครองระหว่างปี และการรายงานผลของสถานศึกษาช่วงปลายปีต่อสาธารณะ และหน่วยงานต้นสังกัด

เกณฑ์การประเมินระดับความสำเร็จ ได้กล่าวถึงรายละเอียดอธิบายผลการประเมินตนเองไว้ ดังนี้ 1. กระบวนการจัดการความรู้ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบงานต่างๆ โดยเป็นที่ปรึกษาให้แก่คณะกรรมการ KM กำหนดนโยบายและเป้าหมายในเรื่องของการดำเนินงาน KM ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทีมคณะกรรมการ KM ประกอบด้วยตัวแทนจากแต่ละหน่วยงาน ได้ทำการประเมินตนเองตามเกณฑ์การจัดการความรู้ของกรมอนามัย โดยพิจารณาจากการดำเนินงานที่ผ่านมา และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยวางกรอบการทำงานจากผลการประเมินตนเองตามเกณฑ์ PMQA หมวดที่ 4 พิจารณาจากกิจกรรมที่มีและโอกาสพัฒนาที่ยังขาดอยู่

2. การสะสมและประโยชน์จากความรู้ในงานที่เกี่ยวข้อง มีหลายโครงการในองค์กรที่ดำเนินการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ กับลูกค้าภายนอก มีการเก็บรวบรวมข้อมูลขุมความรู้ที่ได้จากการจัดกิจกรรมไว้ที่ website ของศูนย์ฯ ในหมวด KM แต่ส่วนใหญ่ยังเป็น Explicit knowledge

3. การจัดทำระบบ IT เพื่อเอื้อต่อการจัดการความรู้มีการพัฒนาระบบ IT ให้บุคลากรได้เข้าถึงและรับทราบเรื่องราวของการจัดการความรู้ที่ใช้งานง่าย ทั้ง บุคลากรในองค์กรและบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงได้ มีการบันทึกสรุปขุมความรู้ที่ได้จากการจัดกิจกรรมต่างๆ และมีการ update ข้อมูลเป็นช่วงๆ²¹

2.2.1.4 การวัดประเมินผลการเรียนรู้

การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 มาตรา 26 กำหนดให้มีการประเมินผู้เรียนเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษา ผลของการประเมินที่ได้จะเป็นข้อมูลย้อนกลับสะท้อนให้เห็น

²¹กมล ภูประเสริฐ, การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ทิปส์พับลิเคชั่น, 2545), หน้า 38.

ภาพของการพัฒนาและข้อบกพร่องของผู้เรียน นอกจากนี้ยังนำไปใช้ในการตัดสินใจผลการเรียนเพื่อประโยชน์ต่างๆ เช่น การเลื่อนช่วงชั้น การจบหลักสูตร การคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนการนำไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัยในชั้นเรียนหรือวิจัยทางการศึกษาซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงและวางแผนพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

แนวทางการดำเนินการของสถานศึกษา

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

ระดับของการวัดผลประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 3 ระดับ

1. การวัดผลประเมินผลระดับชั้นเรียนเป็นการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระเป็นหลัก ส่วนการวัดผลประเมินผล การอ่าน คิด วิเคราะห์ เขียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และการร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อาจประเมินตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ซึ่งมีหลักทั่วไปสำหรับการประเมินกลุ่มสาระการเรียนรู้ดังนี้

- 1.1 ประเมินและตัดสินเป็นรายวิชา
- 1.2 ประเมินโดยยึดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของรายวิชาเป็นเป้าหมาย
- 1.3 ประเมินด้วยวิธีที่หลากหลาย เน้นการประเมินตามสภาพจริง
- 1.4 รายวิชาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องมีการประเมินผลการเรียนรู้ที่คาดหวังได้
- 1.5 ทำการซ่อมเสริมผลการเรียนรู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน
- 1.6 นักเรียนต้องเรียนซ้ำรายวิชาที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน และไม่ผ่านการ²²

2. การประเมินระดับสถานศึกษาเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้เป็นรายชั้นปีและช่วงชั้น โดยสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตลอดจนนำผลการประเมินรายช่วงชั้น ไปพิจารณาตัดสินการเลื่อนช่วงชั้น กรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่าน

²²สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร : คุรุสภา, 2551), หน้า 25-26.

มาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่างๆ สถานศึกษาต้องจัดให้มีการสอนซ่อมเสริม ประเมินการเรียนรู้ด้วย

3. การวัดและประเมินผลในระดับชาติ (National Test) สถานศึกษาต้องจัดให้นักเรียนที่อยู่ในปีสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้นได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติในกลุ่มสาระที่สำคัญ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และกลุ่มสาระอื่นๆตามที่กระทรวงศึกษธิการกำหนด เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

สรุปการบริหารจัดการการเรียนรู้ เป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความเข้าใจหลักการและแนวทางการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลเพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานวิชาการได้อย่างอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น โดยมีแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง การส่งเสริมการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆ ให้สมดุลกัน ปฏิบัติคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ กิจกรรมทั้งนี้ โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม²³

2.2.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรเป็นหัวใจของการศึกษาเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าเยาวชนไทยในอนาคตควรจะเป็นพลเมืองอย่างไรที่สังคมไทยต้องการ และสามารถดำเนินชีวิตของตนได้อย่างมีความสุข แม้ว่าหลักสูตรจะสร้างขึ้นอย่างดีเลิศและเหมาะสมเพียงใดก็ตามหลักสูตรนั้น ไม่มีการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพก็ยากที่การใช้หลักสูตรจะบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหาร โรงเรียนจึงจำเป็นต้องมี

²³ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษธิการ, 2546), หน้า 5-6.

ความสามารถในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายขั้นตอนและบทบาทของผู้บริหารในการบริหารหลักสูตร

2.2.2.1 หลักการและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตร หลักสูตรมีความสำคัญมากต่อการจัดการศึกษาแบบเป็นระบบประเทศที่ประสบความสำเร็จในด้านการจัดการศึกษาจะต้องมีหลักสูตรเป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษาของประเทศเกี่ยวกับความหมายของหลักสูตร ได้มีนักศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะไว้แตกต่างกันดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่าหลักสูตร คือ มวลประสบการณ์หรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ด้านการศึกษา การเมือง เศรษฐกิจและวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกสังคม ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้หลักสูตรยังมีความหมายเป็น 3 ประการ

1. หลักสูตรเป็นศาสตร์หรือทฤษฎี หลักการและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามที่มุ่งหมายไว้
2. หลักสูตรเป็นระบบในการจัดการศึกษา โดยมีปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ครู วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ กระบวนการ (Process) ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสำเร็จทางการศึกษา
3. หลักสูตรเป็นแผนการจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งประสงค์จะอบรมฝึกฝนผู้เรียนให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ²⁴

สุนทรี คนเที่ยง กล่าวว่า หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์หรือกิจกรรมที่จัดให้แก่ผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน อันจะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ความคิด เจตคติ และการปฏิบัติในทิศทางที่พึงประสงค์²⁵

²⁴ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2545), หน้า 58

²⁵สุนทรี คนเที่ยง, หลักสูตรและการสอน, (เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553), หน้า 47.

กรมวิชาการ ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า เป็นแผนหรือแนวทางหรือข้อกำหนดของการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ โดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน²⁶

รุจิรุ ภู่อาระ กล่าวว่ หลักสูตรมาจากภาษาละติน ว่า Recourse แต่เมื่อนำมาใช้การศึกษาหลักสูตร คือ แผนการเรียนประกอบด้วย เป้าหมาย และจุดประสงค์เฉพาะที่จะนำเสนอและจัดการเนื้อหาซึ่งจะรวมถึงแบบของการเรียนการสอนตามจุดประสงค์ และท้ายสุดจะต้องมีการประเมินผลลัพท์ของการเรียน²⁷

กล่าวโดยสรุป ความหมายของหลักสูตร คือ แผนหรือมวลประสบการณ์ที่จำเป็นและจัดไว้ อย่างเป็นระบบสำหรับให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ให้เกิดการพัฒนาไปในแนวทางที่พึงประสงค์

2.2.2.2 ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา

สถานศึกษาจะต้องทำงานร่วมกับครอบครัวและชุมชน ท้องถิ่น วัฒนธรรมและสถานศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสอง ประการ ซึ่งจุดมุ่งหมายทั้งสองประการนี้ให้แนวทางที่สำคัญ ซึ่งสถานศึกษาต้องพัฒนาหลักสูตร ภายในบริบทและแนวทางดังนี้

1. หลักสูตรสถานศึกษาควรพัฒนาให้เด็กเกิดความสุขและความเพลิดเพลินในการเรียนรู้ เปรียบเสมือนเป็นวิธีสร้างกำลังใจและเร้าใจให้เกิดความก้าวหน้าแก่ผู้เรียนให้ได้มากที่สุด มีความรู้สูงสุด สำหรับผู้เรียนทุกคนควรสร้างความเข้มแข็ง ความสนใจ และประสบการณ์ให้ผู้เรียนและพัฒนามั่นใจ ให้เรียนและทำงานอย่างอิสระและร่วมใจกัน ควรให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้สำคัญๆ ในการอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น ได้ข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีสื่อสาร ส่งเสริมจิตใจที่ ออยากรู้อยากเห็นและมีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล

2. หลักสูตรสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตวิญญาณจริยธรรม สังคมและ วัฒนธรรม โดยเฉพาะพัฒนาหลักการในการจำแนกแหว่ก่หว่างถูกผิด เข้าใจและศรัทธาในความซื่อตรง ของตน ความเชื่อและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันว่ามีอิทธิพลต่อตัวบุคคลและสังคม หลักสูตร

²⁶กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาพื้นฐาน พุทธศักราช 2544, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, 2545), หน้า 13-14.

²⁷รุจิรุ ภู่อาระ, การพัฒนาหลักสูตรตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : บั๊กพอยท์, 2545), หน้า 92.

สถานศึกษาต้องพัฒนาหลักคุณธรรมและความอิสระของผู้เรียนและช่วยให้เป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ สามารถช่วยพัฒนาสังคมให้เป็นธรรมขึ้นมีความเสมอภาค ควรพัฒนาความตระหนัก เข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมที่ตนดำรงชีวิตอยู่ ยึดมั่นในข้อตกลงร่วมกันต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งในระดับส่วนตน ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับโลก หลักสูตรสถานศึกษาควรสร้างให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเป็นผู้บริโภคที่ตัดสินใจแบบมีข้อมูลและเป็นอิสระ เข้าใจในความรับผิดชอบต่อ²⁸

กล่าวโดยสรุปว่า หลักสูตรเป็นมวลความรู้และประสบการณ์ที่มีความสำคัญในการนำไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้

2.2.2.3 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

กรมวิชาการ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาว่าคือการให้สถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจในการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาของตนได้มากขึ้นครูทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร ต้องพัฒนาหลักสูตรระดับห้องเรียนของตนให้อยู่ภายในกรอบที่ส่วนกลางกำหนด คณะกรรมการสถานศึกษาจะเป็นผู้พิจารณาอนุมัติหลักสูตร โดยที่คณะกรรมการสถานศึกษากำหนดโครงสร้างและจุดหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจวินิจฉัยตัดสินใจสั่งการเรื่องต่างๆ ผู้บริหารมีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงบุคคลากรภายในสถานศึกษา ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญ มีหน่วยงานภายนอกเช่น ศูนย์พัฒนาหลักสูตรทำหน้าที่ส่งเสริมการศึกษาสนับสนุนหลักสูตรสถานศึกษา มีหน่วยงานภายนอกตรวจสอบคุณภาพมาตรฐาน²⁹

กรมวิชาการ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาว่า คือ พันธกิจหรือภาระหน้าที่ที่สถานศึกษาและชุมชนร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัยโดยกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ เป้าหมาย มาตรฐานการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังเพื่อให้ครูทุกคนนำไปออกแบบการเรียนการสอน มีการวางแผนร่วมกันทั้งสถานศึกษา เป็นหลักสูตรที่ครอบคลุมภารงานการจัดการศึกษาทุกด้านของสถานศึกษา

สุนทรีย์ คนเที่ยง กล่าวว่าหลักสูตรมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาไม่ว่าระดับใด เนื่องจากหลักสูตรจะระบุสิ่งที่ คาดหวังที่จะให้เกิดกับผู้เรียนแนวทางการจัดประสบการณ์ต่างๆ ได้เปรียบหลักสูตรเหมือนพิมพ์เขียวของแปลนบ้านที่ใช้ในการสร้างบ้าน โดยในพิมพ์เขียว จะ

²⁸กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาพื้นฐาน พุทธศักราช 2544, อ้างแล้ว, หน้า 65.

²⁹เรื่องเดียวกัน, หน้า 73.

แสดงให้เห็นภาพรวมของสิ่งที่เรามุ่งหวังการเปรียบดังกล่าวทำให้มองภาพของพิมพ์เขียวของแปลนบ้านแต่ละแห่งที่มีลักษณะแตกต่างออกไปขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ทั้งสภาพของที่ตั้งของบ้านที่จะสร้าง วัสดุอุปกรณ์ที่มี ความประสงค์ของเจ้าของบ้าน ฯลฯ³⁰

ดังนั้นหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษาก็ควรจะมีลักษณะที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพของสถานศึกษานั้น ๆ แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาดูเหมือนเป็นกระแสที่ได้รับความนิยมมากที่สุดทีเดียวสืบเนื่องมาจากแนวการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งกำหนดแนวการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาจัดสาระของหลักสูตรให้เป็นไปตามกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทยความเป็นพลเมืองดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ รวมทั้ง จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องและส่งเสริมกับหลักสูตรแม่บท มาร์ชและวิลลี่ ได้ให้ความหมายของการพัฒนา หลักสูตรว่าเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาหลักสูตรนั้นอาจจะพัฒนาโดยการทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ แผนการจัดการเรียนการสอนที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อกำหนดการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ ที่คาดหวัง ของนักเรียนที่ประกอบด้วย ผลการเรียนรู้รายปี/รายภาค สาระการเรียนรู้รายปี/รายภาค การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมและสื่อต่างๆ รวมทั้งการวัดผลประเมินผล

2.2.2.4 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตร

กมล ภูประเสริฐ ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศที่ได้กำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้โดยจัดเป็นกลุ่มๆ ไว้ เช่นกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

³⁰สุนทรื คนเที่ยง, หลักสูตรและการสอน, อ่างแล้ว, หน้า 27.

2. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ทรัพยากร สภาพการดำรงชีวิต และปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชน และท้องถิ่นโดยตรง

3. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษานำมากำหนดเป็นมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้รายปี กำหนดเวลาเรียนให้เหมาะสม

4. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ แบ่งแยกตามรายหัวข้อแต่ละระดับชั้นเรียนในการบูรณาการเป็นหน่วยการเรียนรู้ย่อยๆ เพื่อสะดวกแก่การจัดการเรียนการสอนที่สัมพันธ์กัน แต่ละหน่วยการเรียนรู้จะประกอบด้วยมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และเวลาเรียน ซึ่งเมื่อรวมทุกหน่วยเข้าด้วยกันจะสมบูรณ์ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้เป็นรายภาคหรือรายปี³¹

อุทัย บุญประเสริฐ กล่าวไว้ว่าบทบาทสำคัญของผู้บริหารหลักสูตรมีดังนี้

1. ต้องศึกษา ทำความเข้าใจหลักสูตรแม่บทและหลักสูตรที่โรงเรียนใช้อยู่ให้ชัดเจนในเรื่องที่เกี่ยวกับ หลักการ จุดหมาย โครงสร้าง แนวดำเนินการ การวัดและประเมินผลโดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักการและจุดหมาย ซึ่งโรงเรียนจะต้องยึดเป็นหลักที่สำคัญเพื่อให้การจัดกิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียน ได้ตอบสนอง และบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นอกจากนี้ยังต้องศึกษาเพื่อจัดหาวัสดุหลักสูตรทุกชนิด เพื่อจะได้เสนอแนวให้ผู้สอนได้จัดทำและใช้ได้ถูกต้องและเหมาะสม

2. ต้องเป็นผู้ดำเนินการนำหลักสูตรไปใช้ จัดประชุมเพื่อวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ดูแลดำเนินการประสานงานการดำเนินการใช้หลักสูตร ประชุมผู้เกี่ยวข้องและครูผู้สอนเพื่อชี้แจงแนะนำ ทบทวนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตรก่อนเปิดภาคเรียนและก่อนลงมือสอน ติดตามผลการปฏิบัติ และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้หลักสูตร

3. จัดหาหลักสูตร เอกสารประกอบหลักสูตร (คู่มือการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว คู่มือการประเมินผลการเรียน คู่มือการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน คู่มือการบริหารหลักสูตร คู่มือครู คู่มือนักเรียน คู่มือผู้ปกครอง ฯลฯ) ให้เพียงพอและให้ครบถ้วนทุกระดับชั้นเรียนและทุกหมวดวิชา รวมทั้งจัดหาและเสนอแนะให้ครูรู้จักและใช้เอกสารรายการสื่อการศึกษาทั้งของโรงเรียนและของศูนย์เทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ รวมตลอดถึงเอกสารรายการแหล่งความรู้และทรัพยากรในท้องถิ่นที่โรงเรียนได้จัดรวบรวมไว้

³¹กมล ภูประเสริฐ, การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ทิปส์พับลิเคชั่น, 2544), หน้า 45.

4. เตรียมครูให้พร้อมที่จะใช้หลักสูตรแม่บทหรือหลักสูตรใหม่ หรือหลักสูตรที่โรงเรียนใช้อบรมครูให้มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตร และวิธีการใช้หลักสูตรให้สัมฤทธิ์ผลตามที่หลักสูตรกำหนด ช่วยให้ครูพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติที่เคยปฏิบัติอยู่แต่เดิมแบบเดิม สู่แนวของหลักสูตรใหม่ที่โรงเรียนจะใช้

5. ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ปกครองทราบและเข้าใจ เพื่อผู้ปกครองจะได้ร่วมมือและช่วยส่งเสริมให้การใช้หลักสูตรเกิดผลดีแก่ตัวผู้เรียนมากยิ่งขึ้นรวมทั้งจะได้มีบทบาทในการกำกับดูแลการจัดการของสถานศึกษาด้วย

6. จัดครูเข้าสอนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และให้จัดทำแผนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อให้การใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาครูและบำรุงรักษาครูให้อุทิศตัวปฏิบัติหน้าที่และคงอยู่กับหน่วยงาน

7. จัดสถานที่ให้เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน เช่น ห้องเรียนห้องวิชาการต่างๆ ห้องสมุด ห้องเรียนรวม ห้องโสตทัศนศึกษา แปลงเกษตร ฯลฯ และจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศทางวิชาการและส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่นักเรียน

8. จัดให้มีการบริการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนานักเรียนในทุกด้านรวมทั้งกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่างๆ และการจัดทำโครงการตามสาระการเรียนรู้และโครงการตามความสนใจ

9. นิเทศการใช้หลักสูตรและนิเทศการสอนและจัดให้มีการนิเทศ และติดตามผลอย่างเป็นระบบ เพื่อจะได้ทราบสภาพที่เป็นอยู่ ปัญหาที่เกิดขึ้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบอยู่จะได้ให้คำแนะนำปรึกษาและช่วยเหลือตามที่ครูต้องการ เพื่อส่งเสริมให้ครูใช้หลักสูตรให้ถูกต้องและสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพจนได้ผลผลิตที่มีคุณภาพเป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตร³²

วัชร บวรณสิงห์ กล่าวว่า หน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารในการใช้หลักสูตรมีดังนี้

1. เป็นผู้นำในการใช้หลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงการแก้ไขหลักสูตร
2. ศึกษาและทำความเข้าใจในหลักสูตรอย่างกระจ่างชัด สามารถควบคุมดูแลให้คำแนะนำแก่ผู้สอนให้ดำเนินการจนบรรลุจุดหมายของหลักสูตรได้
3. กำหนดมาตรการและแนวปฏิบัติในการใช้หลักสูตร
4. จัดหาวัสดุหลักสูตรที่ทันสมัยและให้มีจำนวนเพียงพอต่อจำนวนผู้สอน

³² วัชร บวรณสิงห์, หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร : เอส ดี เพรส, 2545), หน้า 26-27.

5. ควบคุมดูแลติดตามผลการใช้หลักสูตรสนับสนุน ส่งเสริมและนิเทศการใช้หลักสูตรและการสอน ให้กำลังใจ และช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น³³

สรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหัวใจของการบริหาร โรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และจัดกิจกรรมต่างๆ ที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาในการบริหารหลักสูตรนั้นแม้ผู้บริหารจะมีความรู้ทางวิชาการทุกอย่างแต่จะดำเนินการเพียงคนเดียวหาได้ไม่ ดังนั้นจึงควรมีคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนซึ่งมีส่วนร่วมในการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนกำกับดูแลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีผู้ช่วยเหลือในด้านการนำแผนการบริหารหลักสูตรหรือนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นในสถานศึกษาจึงมีตำแหน่งผู้บริหารฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าหมวดช่วยบริหารงานด้านหลักสูตรด้วย

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ การพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่

1. การวางแผนจัดทำหลักสูตร (Curriculum Planning) ในขั้นตอนนี้ ประกอบด้วยกิจกรรมการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การกำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดเนื้อหาสาระและประสบการณ์ การเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้

2. การใช้หลักสูตร (Curriculum Implementation) กิจกรรมในขั้นตอนนี้ ประกอบด้วยการจัดทำวัสดุหลักสูตรต่างๆ ที่ช่วยให้ผู้ใช้หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอนต่างๆ การเตรียมบุคลากร การบริหารหลักสูตร และการดำเนินการสอนตามหลักสูตร

3. การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation) ในขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย การประเมินเอกสารหลักสูตร การประเมินการใช้หลักสูตร การประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตร และการประเมินหลักสูตรทั้งระบบมิติในการพัฒนาหลักสูตรข้างต้นเป็นกระบวนการที่สามารถใช้กับการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นหลักสูตรแม่บท หลักสูตรระดับชาติ (Official Curriculum) และหลักสูตรท้องถิ่นหรือหลักสูตรสถานศึกษา (Local / School Curriculum) (ในที่นี้รวมหลักสูตรท้องถิ่นกับหลักสูตรสถานศึกษาเป็นสิ่งเดียวกันเพราะเป็นหลักสูตรระดับปฏิบัติการเช่นกัน)³⁴

³³ วัชรวิ บูรณสิงห์, การบริหารหลักสูตร: เอกสารการสอน, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544), หน้า 36.

³⁴ ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, การพัฒนาหลักสูตร: หลักการและแนวทางปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : อติณ เพรส, 2539), หน้า 17.

สุนทรี คนเที่ยง เสนอว่าข้อมูลพื้นฐานที่คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรควรนำมาศึกษาและวิเคราะห์ ได้แก่

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและความต้องการของผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาหลักสูตรเกิดประสิทธิภาพและยังเกิดผลกับผู้เรียนโดยตรง ข้อมูลในส่วนนี้จึงมีความสำคัญ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ อาจจะได้จากการสัมภาษณ์หรือสอบถาม (ใช้แบบสอบถาม) ผู้เรียน ครูผู้สอน ครูที่ปรึกษา และผู้ปกครองส่วนรูปแบบจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ การวิเคราะห์เอกสารข้อมูลของฝ่ายทะเบียนฝ่ายแนะแนวหรือฝ่ายสารสนเทศของสถานศึกษา/โรงเรียนก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะได้ข้อมูลมา

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและความต้องการของชุมชนหรือท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่เพื่อให้หลักสูตรที่จัดทำขึ้นเหมาะสมกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของชุมชน ข้อมูลที่ควรศึกษาในส่วนนี้ได้แก่ การศึกษา เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประเพณี การประกอบอาชีพทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ความคาดหวังของชุมชน ประโยชน์ที่จะได้รับจากข้อมูลเหล่านี้มีมากมาย ตัวอย่างเช่น การศึกษาด้านวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่นก็เพื่อจะจัดการศึกษาให้ ผู้เรียนมีความรักและหวงแหนในถิ่นกำเนิดของตน และเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่ดีงามของท้องถิ่น การศึกษาด้านเศรษฐกิจของชุมชน ก็สามารถเป็นข้อมูลในการพิจารณาว่า หากหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนั้นต้องให้ผู้ปกครองนักเรียนใช้จ่ายทุนทรัพย์ส่วนหนึ่งเพื่อการศึกษาของบุตรหลานตน ผู้ปกครองจะสามารถรับภาระนี้ได้มากน้อยเพียงใดวิธีการรวบรวมข้อมูลเหล่านี้ทำได้โดยการวิจัยสัมภาษณ์ ส่งแบบสอบถาม การสังเกต การสัมภาษณ์ หรือการประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรแม่บท คณะทำงานพัฒนาหลักสูตรต้องเข้าใจปรัชญาหลักการ จุดหมาย จุดประสงค์และโครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตรแม่บทและกลุ่มวิชา การจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนการวัดผล และประเมินผล เพื่อพิจารณาว่ามีส่วนใดที่หลักสูตรเปิดโอกาสให้สถานศึกษาหรือท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม

3. ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของโรงเรียน เป็นการศึกษาสภาพโดยทั่วไปของโรงเรียนในด้านต่างๆ เช่น ด้านบุคลากร การบริหาร วัสดุอุปกรณ์ ความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน ความร่วมมือระหว่างชุมชนหรือท้องถิ่น ข้อมูลเหล่านี้ทำให้ทราบถึงจุดเด่นหรือความพร้อมขอโรงเรียนและจุดด้อยหรือความขาดแคลนในด้านใด หากโรงเรียนมีความพร้อมมากเพียงใด ก็ส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ข้อมูลเหล่านี้สามารถรวม ได้จากการสำรวจภายในโรงเรียน โดยศึกษาจากครู ผู้บริหาร และสถิติของโรงเรียน³⁵

ขั้นการจัดทำหลักสูตร (Producing the Curriculum Package) ในขั้นนี้มีกิจกรรมที่คณะทำงานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องดำเนินการ คือ

1. กำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรระดับสถานศึกษา จุดประสงค์ที่กำหนดขึ้นมาคือสิ่งที่มุ่งหวังจะให้ผู้เรียนได้บรรลุผลหลังจากที่เรียนรายวิชานั้น ๆ แล้ว จุดประสงค์ที่กำหนดหรือสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดกับผู้เรียน ควรครอบคลุมพัฒนาการสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ พัฒนาการด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Development) พัฒนาการด้านทักษะ (Psychomotor Development) และพัฒนาการ ด้านเจตคติ (Affective Development) แหล่งข้อมูลในการกำหนดจุดประสงค์คือข้อมูลจากผู้เรียน (Learners) สังคมปัจจุบัน (Contemporary Life) ปรัชญาการศึกษา (Educational Philosophy) จิตวิทยาการศึกษา (Educational Psychology) และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Subject Specialists) เทเลอร์ นอกจากนี้ในการกำหนดจุดประสงค์ควรสอดคล้องกับจุดประสงค์ของกลุ่มวิชา ภาษาที่ใช้ชัดเจน กะทัดรัด และที่สำคัญเป็นจุดประสงค์ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

2. กำหนดเนื้อหาภารกิจของคณะทำงานพัฒนาหลักสูตรเมื่อได้กำหนดจุดประสงค์แล้วก็คือการวิเคราะห์แล้วกำหนดเนื้อหาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 3 ด้าน ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของเนื้อหาเกี่ยวกับวัย พื้นความรู้เดิม ความสนใจของผู้เรียน ความต่อเนื่องกับรายวิชาในระดับต่างๆ (ทั้งแนวตั้งและแนวนอน) ความทันสมัยของเนื้อหาเหมาะสมกับเวลา มีลำดับที่เป็นระบบ

3. กำหนดกิจกรรม คณะทำงานควรกำหนดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ พิจารณาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ เนื้อหา ควรคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน รูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles) ที่ต่างกัน ปริมาณกิจกรรมที่พอดี และเป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ

4. กำหนดคาบเวลา ในการกำหนดคาบการเรียนมักยึดเอาโครงสร้างของหลักสูตรแม่บทเป็นหลัก ปริมาณเนื้อหาที่ผู้เรียนจะต้องเรียนเป็นเครื่องกำหนด หลักสูตรสถานศึกษาควรมีความ

³⁵สุนทรี คนเที่ยง, หลักสูตรและการสอน, อ่างแล้ว, หน้า 46.

ชัดเจนในด้านการกำหนดเวลาในเนื้อหาบ่อยๆ ว่าควรใช้ที่คาบต่อเนื้อหา โดยส่วนใหญ่หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมักจะเป็น วิชาเลือกหรือเลือกเสรี จำนวนที่เรียนและหน่วยการเรียนจึงสามารถยืดหยุ่นได้

5. กำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผล ในการพัฒนาหลักสูตรระดับนี้จะมีลักษณะเฉพาะกลุ่ม ดังนั้นการกำหนดเกณฑ์และวิธีการวัดและประเมินผลควรให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตร ควรมีวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย การตัดสินผลการเรียนควรสอดคล้องกับแนวการวัดและประเมินผลของหลักสูตรแม่บท

6. จัดทำเอกสารหลักสูตร เมื่อคณะทำงานได้พัฒนาหลักสูตรที่มีองค์ประกอบครบทั้ง 4 องค์ประกอบแล้ว (จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม การวัดและประเมินผล) ภารกิจต่อไปคือ การจัดทำเอกสารหลักสูตรซึ่งได้แก่ แผนการสอน คู่มือครู หนังสืออ่านเพิ่มเติมและสื่อต่างๆ³⁶

ขั้นการปรับและทดลองใช้หลักสูตร (Adoption of the Curriculum) ในขั้นตอนนี้เน้นเป็นการตรวจสอบคุณภาพและการทดลองใช้หลักสูตร เพื่อหาข้อบกพร่องก่อนนำไปใช้จริง โดยคณะทำงาน อาจจะประชุมพิจารณาร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง ถูกต้องขององค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตรจากนั้นนำหลักสูตรที่ผ่านการตรวจสอบไปทดลองใช้ สิ่งสำคัญในขั้นตอนนี้คือ การเตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้รับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตร มีการนิเทศติดตามผลการใช้ ควรเป็นการนิเทศแบบร่วมมือระหว่างผู้สอนกับผู้นิเทศ จากนั้นนำ

ขั้นการนำหลักสูตรไปใช้ (Implementation of the Curriculum) การเตรียมการที่สำคัญคือการการอบรมครูเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรควรเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ เมื่อสิ้นสุดการอบรมควรมีการนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

ขั้นการประเมินผลหลักสูตร (Evaluation of Curriculum) เมื่อสถานศึกษาดำเนินการใช้หลักสูตรไปได้ระยะหนึ่งแล้วควรมีการพิจารณาเกี่ยวกับคุณค่าของหลักสูตรวัตถุประสงค์ของการประเมินผลหลักสูตร เพื่อให้ทราบ³⁷

1. หลักสูตรเมื่อนำไปปฏิบัติจริง ได้ผลเพียงใด
2. มีข้อบกพร่องใดที่ควรปรับปรุง
3. ข้อดี ข้อเสีย ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เป็นเช่นไร
4. ควรดำเนินการใช้หลักสูตรนี้ต่อไปหรือไม่

หลักสูตรประเมินการใช้หลักสูตร ประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วก็นำมาพิจารณาว่าจะดำเนินการใช้หลักสูตรดังกล่าวต่อไปหรือไม่ ข้อควรคำนึงที่สำคัญมากอีกอย่าง

³⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 47.

³⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 48.

หนึ่งในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ การสร้างและคงไว้ซึ่งบรรยากาศการทำงานที่ดี (Creating and Maintaining a Good Working Climate) ทุกฝ่ายควรร่วมมือกันที่จะสร้างสรรค์บรรยากาศนี้ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน ฝ่ายสนับสนุนการสอนทุกฝ่าย การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นวิธีในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานความรักและจริงใจต่อทุกฝ่าย การมองข้อดีของตนเองและผู้อื่นก็เป็นวิธีการที่จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานได้

จิราพร พรายมณี กล่าวว่า ตามที่กระทรวงศึกษาได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 โดยเริ่มใช้ในโรงเรียนในปีการศึกษา 2551 ปัจจุบันปีการศึกษา 2553 ได้มีการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานครบทุกโรงเรียน และทุกชั้นเรียน ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จะมีตัวชี้วัดการเรียนรู้เป็นข้อกำหนดคุณภาพของนักเรียน สถานศึกษาต้องนำสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรฯ ไปจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในชุมชน สังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสอดคล้องกับความสามารถความถนัด และความสนใจของผู้เรียนแต่ละกลุ่มเป้าหมายดังนั้นหลักสูตรสถานศึกษาที่โรงเรียนจัดทำขึ้นมีรูปลักษณะและรายละเอียดแตกต่างกันกรมวิชาการ(เดิม) จึงให้โรงเรียนทำการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน ตามแบบตรวจสอบหลักสูตรสถานศึกษา ผลที่ได้จากการวิเคราะห์หลักสูตรฯ จะเป็นประโยชน์ของสถานศึกษา ทำให้ทราบว่าหลักสูตรสถานศึกษา 10 หลักสูตรที่โรงเรียนจัดทำมีคุณภาพเพียงใด แต่ละหลักสูตรมีจุดเด่น และข้อบกพร่อง จะต้องแก้ไขปรับปรุงในหัวข้อประเด็นใด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพ โดยมีเทคนิควิธีปฏิบัติดังนี้³⁸

1. ตรวจสอบหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แบบตรวจสอบหลักสูตร
2. ร่วมวางแผนร่วมคิดพาท่า (PDCA) เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้สมบูรณ์
3. ตรวจสอบหลักสูตรร่วมกับโรงเรียนอีกครั้งหนึ่งโดยใช้เอกสารการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ยุทธนา ปฐมวรชาติ กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสาระการเรียนรู้ เป็นความมุ่งมั่นที่โรงเรียนต้องการที่จะหล่อหลอมสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่โรงเรียนได้ศึกษาและพัฒนาตามลำดับต่อเนื่องตั้งแต่ปีการศึกษา 2544 เริ่มจากการค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่เป็นเรื่องราวต่าง ๆ ตามบริบทของแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา สภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนและชุมชนสู่การจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นตามแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

³⁸จิราพร พรายมณี, แนวทางการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาองการวิจัยทางการศึกษา, , สืบค้นจาก <http://learners.inth/blog/educ103/58252>, สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2553.

พุทธศักราช 2551 (Basic education curriculum) ซึ่งสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (School curriculum) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดประมวลความรู้และประสบการณ์แก่ผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ในโรงเรียน วิธีชีวิตในชุมชนและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันอย่างมีความสุขบนพื้นฐานแห่งความพอเพียง รักและภาคภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย³⁹

หลักสูตรสาระการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาส่งผลให้ครูผู้สอนได้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อหล่อหลอมสาระการเรียนรู้ที่ครูได้มีประสบการณ์การจัดการเรียนรู้มาบ้างแล้วผสมผสานกับหลักการพัฒนาหลักสูตรเชิงวิชาการ โดยการตรวจสอบและปรับเข้าสู่มาตรฐานหลักสูตรช่วงชั้นออกแบบและวางแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการการเรียนรู้บนความพอเพียงด้วยบริบทและสภาพปัญหาด้านบุคคลากรคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำหลักสูตรของโรงเรียน ได้ร่วมกันกำหนดแนวการจัดการเรียนรู้โดยใช้การสอนแบบรวมชั้นเรียน (ช่วงชั้น) และการสอนแบบ Group Based Learning โดยจำแนกนักเรียนเป็นกลุ่มละ 4-5 คน เพื่อศึกษาเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงการนำแนวคิดการสอนแบบ 5 Ps ที่โรงเรียนได้สังเคราะห์และพัฒนาขึ้นเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวเองการดำเนินการจัดการเรียน การสอนมีขั้นตอนที่สำคัญ ประกอบด้วย⁴⁰

P1 : Pre-Learning (ขั้นก่อนการเรียนรู้) เป็นขั้นตอนเริ่มต้นจากการแจ้งจุดประสงค์และขอบข่ายการเรียนรู้ มีการสอบถามความต้องการความสนใจเพิ่มเติมของนักเรียนเพื่อนำไปปรับการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียนโดยใช้เทคนิคคำถามที่กระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสงสัยใคร่รู้ หรือคำถามที่นำเข้าสู่บทเรียน รวมถึงการทดสอบก่อนเรียน

P2 : Presentation (ขั้นนำเสนอบทเรียน) เป็นขั้นตอนเริ่มต้นด้วยการที่ครูนำเสนอบทเรียนใหม่โดยให้นักเรียนศึกษาข้อมูล / ความรู้ / ใบงาน ที่ครูจัดเตรียมไว้ให้ในรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน เป็นกลุ่มย่อย จากนั้นให้นักเรียนสรุปความรู้และนำเสนอแนวคิด เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และบันทึกข้อสงสัยเกี่ยวกับเรื่องที่เรียนเพื่อเป็นฐานความคิดสู่การศึกษาค้นคว้าต่อไป

³⁹ ยุทธนา ปฐมวรชาติ, การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น : แนวคิดเชิงปฏิบัติที่เป็นพื้นฐานสำคัญสู่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา, วารสารวิชาการ, (อค์สำเนา), หน้า 92.

⁴⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 45.

P3 : Participation (ขั้นเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม) โดยครูเชื่อมโยงและขยายการเรียนรู้สู่สากล และท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในสาระการเรียนรู้โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ที่ได้ออกแบบไว้ในรูปแบบของใบงาน ใบกิจกรรม จากนั้นครูจะซักถามความรู้ที่นักเรียนได้รับและให้นักเรียนร่วมกันวางแผนการเรียนรู้ รวมถึงครูจะเชื่อมโยงและขยายการเรียนรู้สู่สากลและท้องถิ่นโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ตาม (ใบงาน / ใบความรู้ / ใบกิจกรรม) จากนั้นครูซักถามความรู้ที่ได้รับ และให้นักเรียนร่วมกันวางแผนการเรียนรู้ต่อไป โดยให้นักศึกษาเรื่องที่เรียนในสภาพจริงจากแหล่งเรียนรู้ โดยใช้กิจกรรมสำรวจชุมชน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่ได้รับจากประสบการณ์การเรียนรู้

P4 : Practice ขั้นการเรียนรู้สู่สาระการเรียนรู้อื่นๆ ฝึกปฏิบัติและสร้างสรรค์ผลงาน / นำความรู้ไปใช้ในวิถีชีวิตจริง ด้วยกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ต่างๆ เช่น (การสร้างงานศิลปะ / การเขียนสร้างสรรค์ / ฝึกการดำเนินงานตามขั้นตอน / ฝึกทักษะภาษาอังกฤษ ค้นคว้าเพิ่มเติม ฯลฯ)

P5 : Performance Assessment (ขั้นประเมินผลการเรียนรู้) เป็นขั้นตอนที่ให้นักเรียนสรุปผลการเรียนรู้ประจำหน่วย โดยนำเสนอเป็นแผนผังความคิด และให้นักเรียนนำเสนอผลการเรียนรู้ที่ได้รับ / หรือการสร้างสรรค์ผลงานต่างๆ โดยเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ถ่ายทอด

2.2.2.5 แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ยึดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักนั้น กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้เสนอแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. การจัดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา
3. การจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษา
4. การออกแบบการเรียนรู้
5. การออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
6. การกำหนดรูปแบบ วิธีการ และเกณฑ์การตัดสิน การวัดและการประเมินผลและเอกสารหลักฐานการศึกษา

7. การพัฒนาระบบการส่งเสริมสนับสนุนและการเรียบเรียงเป็นหลักสูตรสถานศึกษา
- กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

วิสัยทัศน์ เป็นการแสดงถึงเจตนารมณ์ อุดมการณ์ หลักการ ความเชื่อ อนาคตที่พึงประสงค์ เป็นการคิดไปข้างหน้าที่มีเอกลักษณ์ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงสุดภารกิจ เป็นการแสดงถึงวิธีการดำเนินการถึงสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ และชี้นำไปสู่การวาง

แผนการปฏิบัติต่อไปเป้าหมาย เป็นการกำหนดความคาดหวังด้านคุณภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่สถานศึกษากำหนด และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม ที่สถานศึกษาและชุมชน ร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อปลูกฝังและพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตตามความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน ทั้งนี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ดังกล่าวจะมีความแตกต่างไปจาก คุณลักษณะ และจิตพิสัยที่กำหนดไว้ในแต่ละกลุ่มสาระวิชา⁴¹

การจัดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาควรประกอบด้วย รายวิชา สาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ ครอบคลุมทั้ง 8 กลุ่มสาระ มีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนครบทุกภาคเรียน เวลาเรียนในแต่ละรายวิชา แต่ละกลุ่มสาระ แต่ละหน่วยการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นรายปีหรือรายภาค

การจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษา

กรมวิชาการ ได้เสนอแนวทางการจัดทำสาระหลักสูตรดังนี้

1. กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค สถานศึกษาจะต้องกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังโดยวิเคราะห์จากมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นที่กำหนดไว้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งนี้สถานศึกษามีอิสระในการกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง แต่ประเด็นสำคัญอยู่ที่ว่า ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังนั้นจะต้องมีความสำคัญและจำเป็น ส่งผลโดยตรงต่อมาตรฐานการเรียนรู้ นั้น ๆ จนสามารถเชื่อถือได้ว่า ถ้าบรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวังดังกล่าวแล้ว ผู้เรียนจะมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ นั้นจริง

2. กำหนดสาระการเรียนรู้รายปี หรือรายภาค โดยการวิเคราะห์จากผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง กำหนดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ และมาตรฐานการเรียนรู้ ช่วงชั้นนั้น ๆ

3. กำหนดเวลาเรียนและจำนวนหน่วยกิตกำหนดเวลาเรียนให้เหมาะสมสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและสาระการเรียนรู้ นั้น ๆ โดยใช้เกณฑ์ 40 ชั่วโมง มีค่าเท่ากับ 1 หน่วย

4. จัดทำคำอธิบายรายวิชา โดยการนำมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นสาระการเรียนรู้ระยะเวลา จำนวนหน่วยกิตมาเขียนเป็นคำอธิบายรายวิชา โดยอาจเขียนเป็นเรียงความหรือแยกเป็น 2 ส่วน

⁴¹กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544, อ้างแล้ว, หน้า 51.

5. จัดทำหน่วยการเรียนรู้ โดยนำสาระการเรียนรู้มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นที่มีความสัมพันธ์กันมาบูรณาการเป็นหน่วยการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วย ประกอบด้วยมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นสาระการเรียนรู้ และจำนวนเวลาสำหรับจัดการเรียนรู้ ซึ่งในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้นี้อาจบูรณาการทั้งภายในและระหว่างสาระการเรียนรู้ หรืออาจเป็นการบูรณาการที่สอดคล้องกับชีวิตจริง โดยพิจารณาจากมาตรฐานการเรียนรู้ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับการจัดการเรียนรู้

6. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยวิเคราะห์จากหน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วยควบคู่ไปกับคำอธิบายรายวิชา แล้วกำหนดเป็นแผนการจัดการเรียนรู้การออกแบบการเรียนรู้

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ เสนอแนวทางการออกแบบการเรียนรู้ ดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้นควรใช้วิธีการที่หลากหลาย เน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากธรรมชาติและจาก การปฏิบัติจริง การเรียนรู้แบบบูรณาการ และใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

2. สื่อการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ และเรียนรู้ได้จากสื่อการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ทุกประเภท รวมทั้งเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง

3. การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการที่ผู้สอนใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน การวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียน มุ่งหาคำตอบว่า ผู้เรียนมีความก้าวหน้าด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์อยู่ในระดับใด ส่วนการประเมินผลระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนด้านการเรียนรู้ เป็นรายชั้นปี และช่วงชั้นทั้งนี้ สถานศึกษาต้องเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา⁴²

2.2.2.6 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรสถานศึกษาเป็นกรอบแนวทางการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ โดยจัดเหมาะสมกับวัยและศักยภาพของผู้เรียน เพื่อเติบโตเป็นพลเมืองที่ทรงคุณค่า เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน มี 5 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดตามแนวทางการดำเนินงานดังต่อไปนี้

⁴²เรื่องเดียวกัน, หน้า 53.

1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้แก่การจัดให้มีการดำเนินการต่อไปนี้

1.1 สร้างความตระหนักเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีหลักสูตรแกนกลาง สาระการเรียนรู้ศึกษา/ภูมิปัญญาท้องถิ่น/หลักสูตรเฉพาะทาง โดยการประชุม อบรมสัมมนาศึกษาเอกสาร

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นประธาน 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการเป็นรองประธาน 3) ครูหัวหน้า 8 กลุ่มสาระและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวน 2 คนเป็นกรรมการ 4) ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการเป็นกรรมการและเลขานุการ

1.3 ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.4 กำหนดโครงสร้าง สัดส่วนเวลาเรียน เป้าหมายทิศทางของแต่ละกลุ่มสาระ

1.5 กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.6 จัดทำสาระหลักสูตร 8 กลุ่มสาระและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องทันสมัย ทั้งด้านความรู้วิชาการ ความรู้รอบตัว ความรู้ในชีวิต และความรู้ด้าน ICT

1.7 สรุปเรียบเรียงการจัดทำหลักสูตร

1.8 นำหลักสูตรสถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษารับรอง

2. การนำหลักสูตรไปใช้ได้แก่การจัดให้มีการดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 ประชุมชี้แจงให้ครูได้รับทราบแนวทางการนำหลักสูตรไปใช้ โดยศึกษาเอกสารหลักสูตร และบันทึกการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องทุกชั้นตอน

2.2 ให้ครูแต่ละกลุ่มสาระร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตรสู่แผนการจัดการเรียนรู้

2.3 จัดทำ แผนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและจัดกระบวนการเรียนรู้ที่

2.4 ประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับกระบวนการจัดทำหลักสูตร

2.5 สรุปผลการนำหลักสูตรไปใช้จากแบบประเมิน

3. การตรวจสอบทบทวนหลักสูตรได้แก่การจัดให้มีการดำเนินการต่อไปนี้

3.1 ประชุมชี้แจงครูได้รับทราบความจำเป็นแนวทาง และขั้นตอนการตรวจสอบหลักสูตรสถานศึกษา โดยแบ่งกลุ่มครูตามขั้นตอนการตรวจสอบหลักสูตรและนำผลการใช้หลักสูตรจากแบบบันทึกมาประมวลเพื่อกำหนดการตรวจสอบหลักสูตร

3.2 คณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกันตรวจสอบทบทวนหลักสูตรอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง ตามหัวข้อต่อไปนี้ 1) วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา 4) เป้าหมายและทิศทางแต่ละกลุ่มสาระ 5)

มาตรฐานและตัวชี้วัดแต่ละกลุ่มสาระ 6) รายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 7) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 8) การจัดการเรียนรู้และการส่งเสริมการเรียนรู้ 9) การวัดและประเมินผล

3.3 สรุปข้อมูลเพื่อเตรียมจัดทำรายงานการประเมินหลักสูตร

4. การรายงานการตรวจสอบทบทวนหลักสูตร ได้แก่การจัดให้มีการดำเนินการต่อไปนี้

4.1 รวบรวมข้อมูลจากแบบบันทึก ผลการประเมินการใช้หลักสูตร

4.2 นำผลจากข้อ 4.1 ไปจัดกระทำตามขั้นตอนกระบวนการประเมินผลทางสถิติ

4.3 รายงานผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ

5. การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร ได้แก่การจัดให้มีการดำเนินการต่อไปนี้

5.1 ผู้บริหารประชุมชี้แจงแนวทางในการพัฒนาและการปรับปรุงหลักสูตร

5.2 ให้คณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตร นำข้อที่ควรพัฒนาจากการประเมินผล

5.3 ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร

5.4 สรุปรายงานการปรับปรุงหลักสูตร ให้ฝ่ายวิชาการและผู้บริหารทราบ⁴³

สรุปจากนักวิชาการหลายที่กล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักสูตรและการนำไปใช้นั้นผู้บริหารโรงเรียน ควรศึกษาหลักสูตรแม่บทให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อการนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนและชุมชน มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนางาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง ที่อาจได้ผลรวดเร็วกว่า โดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษา ในอันที่จะปรับปรุง ส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มพลังการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพและผลสุดท้ายคือ การศึกษาของเด็กก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา

ได้มีผู้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้อย่างกว้างๆ ว่าการนิเทศการศึกษาเป็น แนวคิดเกี่ยวกับงานในหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร

⁴³ หน่วยงานนิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, คู่มือการบริหารจัดการในโรงเรียนสังกัด, อ้างแล้ว, หน้า 39.

กมล ภูประเสริฐ ได้ให้ความหมายว่าการนิเทศการศึกษา คือ การทำความเข้าใจในการกิจที่พึงปฏิบัติเพื่อการปฏิรูปการศึกษา⁴⁴

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นที่น่าพอใจตามเป้าหมายของการศึกษา⁴⁵

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ได้ให้ความหมายของการนิเทศ คือกระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการให้ความช่วยเหลือแนะนำ ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนให้เต็มศักยภาพ⁴⁶

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีถึงกระบวนการพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการศึกษา การชี้แนะให้ความช่วยเหลือและแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2.3.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ กล่าวถึงหลักการสำคัญสำหรับการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนว่า ผู้บริหารการศึกษา ต้องยึดหลักการสำคัญ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนต้องถือว่าการนิเทศการศึกษาเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง สำหรับการดำเนินงานนิเทศนั้น ผู้บริหารอาจจะดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้อื่นดำเนินการแทน
2. การนิเทศภายในโรงเรียนจะสำเร็จลงได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ หากขาดความร่วมมือจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งการนิเทศจะไม่มีโอกาสพบกับความสำเร็จได้
3. จะต้องตระหนักถึงความเข้าใจว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนนั้นเป็น

⁴⁴ กมล ภูประเสริฐ, การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ทิปส์พับลิเคชั่น, 2544), หน้า 32.

⁴⁵ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2545), หน้า 16.

⁴⁶ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, การนิเทศการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543), หน้า 72.

การทำงานร่วมกันเพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น การนิเทศไม่ใช่เป็นการบังคับ ชูเชิง หรือคอยจับผิดแต่ประการใด

4. บุคลากรภายในโรงเรียนต้องมีการยอมรับ และให้เกียรติซึ่งกันและกันในสภาพความจริงแล้วไม่มีใครที่มีความเชี่ยวชาญทุกด้าน ดังนั้นจึงน่าจะแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น

5. การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนต้องเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการแก้ปัญหา หรือสนองความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

6. การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหาร จะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงถือว่าการสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารจะส่งผลต่อความ สัมฤทธิ์ผลของการนิเทศภายในโรงเรียนด้วย

สำนักพัฒนาสังคม ได้กล่าวว่า การดำเนินการนิเทศการศึกษาให้บรรลุผลตามความมุ่ง หมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องยึดหลักการซึ่งเป็นวิถีทางแห่งการ แก้ไขปัญหาที่คิดว่าน่าจะมีผลเชื่อมั่นได้มากที่สุด หลักการนิเทศการศึกษาที่ดีควรได้จาก การ ประยุกต์แนวคิดต่างๆ จากนักการศึกษาที่ให้ความเห็นไว้ สรุปได้ดังนี้

1. การนิเทศจะเกิดผลสูงสุดในการปรับปรุงการเรียนการสอนก็ต่อเมื่อการนิเทศนั้น ได้ให้ ความสำคัญแก่วิธีการแก้ไขปัญหอย่างมีเหตุผล และตั้งอยู่บนจุดมุ่งมั่นที่แน่นอน ซึ่ง ได้ตกลง ร่วมกัน โดยคณะครูและผู้นิเทศ

2. การนิเทศการศึกษา จะมีความหมายสำหรับครูก็ต่อเมื่อการนิเทศนั้นเกี่ยวข้องกับ และมีผล ต่อผู้รับการนิเทศโดยตรง คือครูต้องมีส่วนร่วมในการพิจารณาว่าเขาต้องการให้การศึกษาช่วยเหลือ

3. การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ไม่ข่มขู่และสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน และต้องช่วยครูให้พบวิธีที่ดีกว่าในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

4. การนิเทศการศึกษาเป็นวิทยาศาสตร์ คือเป็นไปอย่างมีระบบ ระเบียบทั้งในด้าน กระบวนการนิเทศ และการใช้เครื่องมือ มีการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นปรนัย เชื่อถือได้

5. การนิเทศการศึกษาเป็นประชาธิปไตย คือมีความเคารพในบุคคลแต่ละคน ร่วมมือกัน ทำงาน ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยใช้อำนาจน้อยที่สุด

6. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการสร้างสรรค์ คือต้องส่งเสริมให้บุคคลแต่ละคนแสดงออก ซึ่งความสามารถของตนเองและพัฒนาความสามารถให้สูงสุด

7. ควรมีการประเมินผลโครงการนิเทศ โดยผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดได้ทราบถึงผลในการดำเนินการ⁴⁷

2.3.3 องค์ประกอบในการนิเทศ

ประยูรศรี วงศรี ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

1. บุคลากรนิเทศ

ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คณะนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ และครูผู้สอนซึ่งจะเป็นตัวจักรสำคัญในการนิเทศการศึกษาและทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศการศึกษาด้วย

2. วิธีการนิเทศ

2.1 กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานและความร่วมมือในการทำงาน ของครูและคณะส่งเสริมให้ครูรักษาวิชาการทำงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เคารพในหลักการและเหตุผล พยายามปรับปรุงคุณภาพของงาน และช่วยเหลือให้ครูปฏิบัติงานได้สะดวก มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจมีเวลาปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 กำหนดวิธีการหาข้อมูล ศึกษาปัญหาอุปสรรคและประเด็นที่ต้องพัฒนา ได้แก่ การเข้าเยี่ยมชมชั้นเรียน การสังเกตปรึกษาหารือประเมินผลงานทางวิชาการของโรงเรียน

2.3 กำหนดวิธีหรือกิจกรรมการนิเทศโดยพิจารณาเลือกวิธีการหรือกิจกรรมต่อไปนี้อย่างเหมาะสม ได้แก่ การประชุมนิเทศ การสาธิตการจัดกระบวนการเรียนรู้ การประชุมการอบรมการเรียนรู้ แบบบันทึกลง บรรยายภาคในชั้นเรียน และอ้างอิงเอกสารการนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ การนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ จะต้องอยู่บนหลักแห่งมนุษยสัมพันธ์ การนิเทศ การจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษาแม้ว่าจะจำกัดลงมาแล้วว่าเป็นการนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ เกี่ยวกับครูโดยตรงแล้วก็ตาม แต่ยังเป็นกิจกรรมการนิเทศที่ผสมผสานกันทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

3. กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคและความต้องการ การวางแผนดำเนินการตามแผน การสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลรายงานตามลำดับดังนี้ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผนและกำหนดทางเลือก 3) การสร้างสื่อนวัตกรรมเครื่องมือ 4) การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา 5) การประเมินผลและการรายงานผล

⁴⁷สำนักงานพัฒนาสังคม, การนิเทศภายใน, (กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายการศึกษาอาชีพ, 2548), หน้า 31.

การนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน การนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นการช่วยเหลืออำนวยความสะดวก แนะนำชี้แจงบริการ ร่วมมือปรับปรุงแก้ไข พัฒนาระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ครูปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขและพัฒนาระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีส่วนร่วมและร่วมมือซึ่งกันและกันแบบกัลยาณมิตรระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้⁴⁸

2.3.4 กระบวนการนิเทศ

ขาริ มณีสรี ได้เสนอกระบวนการนิเทศไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การประเมินการทำงาน (Assessing) เป็นการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ความสอดคล้องประสานสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและพฤติกรรมการทำงาน
2. จัดลำดับความสำคัญของงาน (Priority) เรียงลำดับความสำคัญกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกำหนดทางเลือก
3. การออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) จัดระบบงาน แผนการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน นำทฤษฎีสู่การปฏิบัติ การเตรียมการที่จะปฏิบัติงาน
4. การจัดทรัพยากร (Allocating Resources) การจัดทรัพยากรโดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสอดคล้องของการใช้ทรัพยากรในการทำงาน
5. การประสานงาน (Coordination) การนิเทศเป็นกระบวนการประสานใช้ทรัพยากรจึงจะบังเกิดผล การประสานงานที่ดีมีทั้งประสานแผน ประสานคน และประสานงบประมาณให้เกิดความกลมกลืน โดยเฉพาะการกำหนดระยะเวลาไม่ให้ซ้ำซ้อน
6. การนำในการทำงาน (Directing) การที่นำได้ดีนั้นตั้งเกณฑ์มาตรฐานในการทำงาน กำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติ กำหนดผู้รับผิดชอบ

2.3.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ได้กล่าวถึงเงื่อนไขที่จะทำให้การจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จ 2 ประการ คือ

1. ผู้บริหารการศึกษาที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการกำหนดนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญแก่งานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน โดยถือว่างาน

⁴⁸ ประยูรศรี วงศ์ศรี, องค์ประกอบของการนิเทศภายใน, สืบค้นจาก

http://www.napinconcept.com/index.php?option=com_mamboboard&temid=73&fu, สืบค้นเมื่อ

นิเทศการศึกษาเป็นงานที่โรงเรียนจะต้องปฏิบัติ

2. ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมอบหมายให้ศึกษานิเทศก์ในสังกัดทำหน้าที่นิเทศงานการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินการตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้การช่วยเหลือของศึกษานิเทศก์ช่วยให้บุคลากรของโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย⁴⁹

กมล ภูประเสริฐ ได้กล่าวถึงการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีความสามารถในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่มีหลักการให้บุคลากรทุกคนร่วมกันรับผิดชอบในการนำเสนอสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานการศึกษาทุกคนจึงต้องร่วมคิด ร่วมกันทำ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพึ่งตนเองได้ ในทางวิชาการแต่ละคนเป็นผู้นิเทศและเป็นผู้รับผิดชอบการนิเทศตามความเหมาะสมเฉพาะตัวในแต่ละด้าน

2. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิธีการและระยะเวลาการนิเทศ ภายในวิธีการที่จะนำไปใช้ควรเป็นวิธีการที่มีลักษณะเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน เช่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจจากการอ่าน การค้นคว้า การได้ไปประชุมอบรมสัมมนา ปฏิบัติการในระดับต่างๆ การสาธิตรูปแบบการสอน เพื่อช่วยกันค้นหาข้อบกพร่องและกาปรับปรุงให้เป็นรูปแบบของสถานศึกษาร่วมกัน การประชุมระดมสมองที่ไม่ต้องมีการวิพากษ์วิจารณ์กันโดยตรง เป็นต้น

3. ผู้บริหารมีความสามารถในการควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ

4. ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยถือเป็นปัญหาของสถานศึกษาโดยส่วนรวม⁵⁰

วัชร เล่าเรียนดี ได้กล่าวถึงการดำเนินการนิเทศโดยผู้บริหาร ดังนี้

1. ผู้บริหารมีความสามารถเลือกผู้ที่จะทำหน้าที่นิเทศ ซึ่งควรเป็นผู้บริหารทางวิชาการที่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน

⁴⁹ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, การนิเทศการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543), หน้า 36.

⁵⁰กมล ภูประเสริฐ, การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ทิปส์พับลิเคชั่น, 2544), หน้า 61.

2. ผู้บริหารมีความสามารถวางแผนกับหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าสายชั้นเพื่อสอบถามความสมัครใจของครูที่เต็มใจจะรับการนิเทศโดยผู้บริหาร

3. ผู้บริหารมีความสามารถประชุมวางแผนร่วมกับครูผู้รับการนิเทศ วางแผนการนิเทศ กำหนดสังเกตการสอนหรือปฏิบัติและกำหนดวันเวลาที่จะสามารถสังเกตกำหนดช่วงเวลาและวิธีการในการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้ได้นำไปปฏิบัติเพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการสอน

4. ผู้บริหารสามารถสังเกตการสอนในชั้นเรียนแต่ละครั้ง ควรใช้เวลาไม่มากตามประเด็นสำคัญที่ได้ตกลงกันไว้ เช่น กระบวนการสอน การเรียนรู้ของนักเรียน การมีส่วนร่วมของนักเรียน⁵¹

กล่าวโดยสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสำคัญมาก ผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้มีระบบนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพราะการนิเทศเป็นการค้นหาศักยภาพของครูและส่งเสริมให้กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนเพราะการจัดการเรียนการสอนจะก้าวหน้าหรือล้าหลังขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โรงเรียน

2.3.6 การวางแผนและการประเมินผลการนิเทศการศึกษา

การวางแผนเป็นเครื่องชี้วัดแนวทางการปฏิบัติงาน การวางแผนงานเป็นกระบวนการที่สถานศึกษาได้กำหนดขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานในอนาคตตามความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติก่อนหลัง การวางแผนงานวิชาการในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ได้มากที่สุด กระทรวงศึกษาธิการให้ความหมายของการวางแผนการนิเทศหมายถึง ขั้นตอนเตรียมการก่อนนิเทศควรดำเนินการดังนี้

1. สืบหาสภาพปัญหาหรือความต้องการพัฒนาโดยสำรวจสภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอน หรือปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่ไม่เหมาะสมและความต้องการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายทั้งผู้บริหารและครูพร้อมทั้งสรุปปัญหาและความต้องการพัฒนาจากแบบสำรวจที่จัดขึ้นจัดลำดับความสำคัญของสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาตามความจำเป็นก่อนหลังเพื่อดำเนินงานขั้นต่อไป

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อแก้สภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอนหรือพฤติกรรมกรรมการสอนที่ไม่พึงประสงค์หรือกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อสนองต่อความต้องการ การพัฒนาของ

⁵¹ วัชรวิภา เล่าเรียนดี, เทคนิคการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ: โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545), หน้า 46.

3. กำหนดวิธีปฏิบัติงานนิเทศ เป็นขั้นตอนระดมสมองจากกลุ่มนิเทศภายในโรงเรียน โดยกำหนดกิจกรรมนิเทศหรือเทคนิคการนิเทศเพื่อสนองต่อวัตถุประสงค์ของการนิเทศ เช่น กิจกรรมการนิเทศ โดยการสาธิตการสอน การศึกษาคูงาน การนิเทศโดยสังเกตการณ์สอน⁵²

ประทุม เข็มวิลาศ ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการนิเทศ เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการนิเทศ จัดให้มีขึ้นเพื่อทราบผลของการปฏิบัติงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายเพียงใด เพื่อทราบข้อดี ข้อเสีย ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงานในการประเมินผลการนิเทศ ควรจะประเมินทั้งผลผลิต กระบวนการปฏิบัติงานและปัจจัยป้อนเข้า โดยให้ความสำคัญกับผลผลิตมากที่สุด รองลงมาคือกระบวนการปฏิบัติงาน และปัจจัยป้อนเข้า ในส่วนของผลผลิตนั้นอาจจะประเมินผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศโดยตรง ไม่จำเป็นต้องประเมินคุณภาพผู้เรียนก็ได้ ทั้งนี้เพราะคุณภาพผู้เรียนนั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ อีกมาก⁵³

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการหลักที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรระหว่างการศึกษาให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การนิเทศจึงเป็นกระบวนการติดตามแนะนำและช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ดีงาม เหมาะสมจนทำให้บรรลุผลงานนั้นตามที่วางแผนไว้ การนิเทศจะต้องมีควบคู่กับการปฏิบัติและการผลิตอยู่เสมอ เพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่า ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติตามแผน ดังนั้นการนิเทศจึงรวมเอาความหมายของการควบคุมชั้นและสอนงานการกระตุ้นช่วยผู้กำลังและช่วยเหลืออยู่ด้วย การนิเทศที่ดี นอกจากจะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จแล้ว ยังจะต้องสร้างความยินดีให้แก่ผู้ทำงานกระทั่งผู้ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ สามารถดำเนินงานปรับปรุงงานของตนเองได้โดยไม่ต้องรบกวนบุคคลอื่นมากกระตุ้น และจะต้องมีการประเมินผลการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่องอีกต่อไป

⁵²กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาพื้นฐาน พุทธศักราช 2544, อ้างแล้ว, หน้า 92.

⁵³ประทุม เข็มวิลาศ, กระบวนการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร : โรงเรียนประชานิเวศน์, 2546), หน้า 67.

2.3.7 ด้านส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุถึงแนวทางในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนไว้มาตรา 24(5) ว่าให้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกับสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ และมาตรา 30 ได้ระบุว่าให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ การศึกษามาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทยมาตรา 69 รัฐต้องจัดให้มีหน่วยงานกลาง ทำหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย แผนส่งเสริมและประสานการวิจัย การพัฒนาและการใช้ รวมทั้งการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษาเพื่อจะได้นำความรู้นี้ไปถ่ายทอดกับครูได้ ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษาดังนี้

2.3.7.1 ความหมายของการวิจัย

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ ได้ให้ความหมายของการวิจัย หมายถึงกระบวนการแสวงหาความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในสิ่งที่ต้องการศึกษา มีการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดระเบียบข้อมูล การวิเคราะห์และการตีความหมายผลที่ได้จากการวิเคราะห์ ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่ถูกต้องคำว่า “กระบวนการ” ในที่นี้หมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่ได้กระทำขึ้นโดยมีความเกี่ยวข้องต่อเนื่องกันอย่างมีระบบเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย⁵⁴

คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย ได้ให้ความหมายของการวิจัยหมายถึง การศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบระเบียบ เพื่อแสวงหาคำตอบสำหรับปัญหาหรือคำถามการวิจัยที่กำหนดไว้ หรือเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ ซึ่งทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการหรือประโยชน์ในทางปฏิบัติ ด้วยกระบวนการอันเป็นที่ยอมรับในวิทยาการของแต่ละสาขา และเชื่อถือได้มากที่สุดสรุปได้ว่าการวิจัย

⁵⁴สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : เพ็ญฟ้า พรินต์, 2546), หน้า 68.

หมายถึงกระบวนการแสวงหาความเข้าใจที่ถูกต้องอย่างเป็นระบบมีการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการจัดระเบียบข้อมูลและการตีความหมายที่ได้จากการวิเคราะห์ด้วยกระบวนการได้มาซึ่งคำตอบที่ถูกต้อง อันเป็นที่ยอมรับในวิชาการและเชื่อถือได้มากที่สุด

2.3.7.2 ความสำคัญของการวิจัย

สำนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้จะเน้นไปที่การวิจัยปฏิบัติการ (Classroom Action Research) มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ การนำผลการวิจัยไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากที่สุด และบรรลุเป้าหมายหลักสูตรที่สุด การจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารต้องส่งเสริมครูผู้สอนสามารถใช้การวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติจริงในชั้นเรียนเรียกว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) ซึ่งจะช่วยให้ครูผู้สอนเห็นภาพลำดับขั้นตอนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียนได้ตลอด มีเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน พัฒนาการจัดการเรียนรู้และหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

2.3.7.3 ขั้นตอนการทำวิจัย

สรุปผลการวิจัย จุดมุ่งหมายวิธีการวิจัย ผลการวิจัยเป็นสิ่งที่ค้นพบจากการวิจัย การอภิปรายผลอธิบายให้เหตุผลของสิ่งที่พบโดยยึดทฤษฎีเป็นแนวทาง ข้อเสนอแนะ การใช้ผลการวิจัย สิ่งที่จะทำวิจัยเพิ่มเติมบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

กมล ภูประเสริฐ กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิจัยและพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้ผู้บริหารมีความสามารถในการทำความเข้าใจและส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้สอนแต่ละคนควรทำการวิจัยในชั้นเรียนของตนโดยเรียงจากประเด็นปัญหาการเรียนการสอน ซึ่งผู้สอนเห็นว่าควรมีการทดลองรูปแบบการสอนที่คิดว่าจะได้ผลดีกว่าเดิมหรือทดลองสื่อการเรียนการสอนที่ผู้สอนคิดเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหรือคิดค้นขึ้นใหม่ เพื่อตรวจสอบว่าสิ่งที่ตนคิดขึ้นมาสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน จนทำให้คุณภาพการศึกษาบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ได้จริงหรือไม่ อันเป็นการฝึกการทำงานเป็นระบบโดยอาศัยกระบวนการวิจัย การร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหาที่เป็นข้อขัดแย้งร่วมกันกันในสถานศึกษา หรือประเด็นที่ควรพัฒนาร่วมกันในสถานศึกษาเพื่อการวิจัยในภาพรวมของสถานศึกษา⁵⁵

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กล่าวถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนไว้ 8 ประการดังนี้

⁵⁵ กมล ภูประเสริฐ, การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: ทิปส์พับลิเคชั่น, 2544), หน้า 74.

1. สามารถสร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นภารกิจที่ต้องปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิตในการทำงาน
2. สามารถกำหนดเป็นนโยบายและแผนงานของโรงเรียน ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน
3. สามารถพัฒนาครูให้มีความเข้าใจเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน
4. มอบหมายให้ครูทุกคนทำวิจัยในชั้นเรียนคนละ 1 เรื่อง
5. สนับสนุนให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจครู
6. สามารถนิเทศติดตามผลการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ
7. สามารถรวบรวมและเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน
8. จัดให้มีการประกวดผลการวิจัยในชั้นเรียนถวิล⁵⁶

บุญชม ศรีสะอาด ได้กล่าวถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวิจัย ดังนี้

1. กำหนดเป็นนโยบายให้ผู้สอนได้จัดทำโครงการวิจัยในชั้นเรียนไว้ เช่นในแต่ละภาคเรียน ควรจะมีเกณฑ์ขั้นต่ำในการวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาการเรียนการสอนอย่างน้อย 2-3 เรื่อง เป็นต้น โดยจัดงบประมาณเพื่อส่งเสริมเอาไว้
2. ขยายความคิด ควรจัดให้มีการอบรมผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการทำวิจัยในชั้นเรียนให้ถ่องแท้เสียก่อน ดังคำที่ว่า "จะกินต้องเตรียมอาหาร จะพัฒนาการต้องเตรียมคน จะพัฒนาคนต้องเริ่มที่จิตใจ จะพัฒนาอะไรๆ ต้องใช้งานวิจัยเป็นฐานไว้ก่อน"
3. พิชิตปัญหา ควรมีการสร้างข้อตกลงร่วมกับผู้สอนว่า ถ้าครูผู้สอนคนใดพบปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียน ไม่ต้องยอมแพ้ แต่ต้องหาวิธีการแก้ปัญหาให้ได้ โดยการนำเข้าที่ประชุม หรือผู้สอนสามารถศึกษาจากงานวิจัย และจากการทดลองของผู้สอนเองตามหลักการวิจัยแบบง่าย ซึ่งเกิดจากการบรรยายสภาพปรากฏการณ์ที่เป็นจริงในห้องเรียน
4. หาแนวทางการพัฒนา กระตุ้นให้หาแนวทางการวิจัยในชั้นเรียนเป็นหนึ่งของการพัฒนาการเรียนการสอน โดยจัดให้มีการประกวด การยกย่องชมเชย การมอบเกียรติบัตร
5. อาสาพร้อมกัน เมื่อได้แนวทางแล้ว ควรส่งเสริมให้ผู้สอนได้ร่วมกันใช้แนวทางนั้นๆ มาแก้ปัญหาการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนรายบุคคล และรายชั้นต่อไป

⁵⁶สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2546, (กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, 2551), หน้า 74.

6. สรรสร้างงานวิจัย ควรให้ขวัญกำลังใจ ทั้งการมอบเกียรติบัตร การยกย่องชมเชยผู้สอน และสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยให้กับผู้สอนที่สามารถหาวิธีการต่างๆ มาแก้ปัญหาการเรียน การสอนในชั้นเรียนจนนักศึกษาามีคุณภาพดี

7. แก้ไขพัฒนา ควรส่งเสริมให้ผู้สอนได้ปรับปรุงการเรียนการสอน โดยใช้งานวิจัยในชั้นเรียนที่แต่ละคนได้ศึกษามาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอนด้วย โดยให้ผู้สอนได้เผยแพร่

8. ประชาสัมพันธ์ให้แพร่หลาย ควรนำผลงานวิจัยของผู้สอนแต่ละคนมาจัดนิทรรศการ หรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้สอนทุกคนในสถานศึกษาได้ทราบ และนำไปประยุกต์ใช้ในการสอนของตนเอง⁵⁷

จรรยาพร พรายมณี ได้กำหนดความสามารถของผู้บริหารในการสนับสนุนครูทำการวิจัย ดังนี้

1. จัดสรร โอกาสเรื่องการอบรม การพัฒนาตนเองในแหล่งเรียนรู้ต่างๆ
2. ส่งเสริมให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเครือข่ายครุนักวิจัยทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา
3. ส่งเสริมให้มีระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา
4. จัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการวิจัย⁵⁸

สรุปว่า การวิจัยเป็นกระบวนการสร้างความรู้ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมี การเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถแก้ไขปัญหาและคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้ จึงควรสร้างวัฒนธรรมการวิจัยให้เป็นวิถีชีวิตของคนไทยทุกคน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน รวมทั้งสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ได้แก่ สามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน สามารถสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนของครูในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สามารถวางระบบกระตุ้นกำกับติดตามให้ความช่วยเหลือการวิจัยในชั้นเรียน สามารถส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในกลุ่มของครูอาจารย์ในโรงเรียน ให้ครูมีเวลาประชุมเพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียน

⁵⁷บุญชม ศรีสะอาดและสุริทอง ศรีสะอาด, การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น, 2552), หน้า 39.

⁵⁸จรรยาพร พรายมณี, แนวทางการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาองการวิจัยทางการศึกษา, สืบค้นจาก <http://learners.inth/blog/educ103/58252>, สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2553.

ของครูแต่ละคน สามารถสังเคราะห์ผลการวิจัยของรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน สามารถจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกโรงเรียน ยกย่องให้กำลังใจสิ่งตอบแทนเป็น แรงเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนต่อไป

2.3 การจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

2.3.1 ขอบข่ายการบริหารและการจัดการศึกษา

โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจการบริหารโรงเรียน 4 ด้าน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป โดยมีขอบข่ายการบริหารจัดการดังต่อไปนี้

หลักการและแนวคิดการบริหารงานวิชาการ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัด กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาจึงเป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะจัดการงานเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพ โดยที่งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนที่ต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด สามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นตลอดจนการร่วมมือเป็นเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดการศึกษา

แนวทางการดำเนินงานการบริหารงานวิชาการ

การจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ในศตวรรษที่ 21 มุ่งหวังให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความรู้รอบตัว ความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และทักษะในการดำรงชีวิตเพื่อเป็นเครื่องมือที่จะนำพานักเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 สู่การเป็นพลเมืองที่ทรงคุณค่าของโลก จากรายงานการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาประเทศไทย พบว่า โรงเรียนมีศักยภาพด้านการบริหารวิชาการอยู่ในลำดับสุดท้าย ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะการบริหารงาน

วิชาการเป็นงานสร้างทักษะให้เด็กได้ความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมและปรับตัวเองอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานวิชาการ

1. การบริหารงานวิชาการ 1) การวางแผนการบริหารงานวิชาการ 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียน 4) การนิเทศการศึกษา

2. การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1) การจัดทำระเบียบและแนวทางการปฏิบัติในการบริหารหลักสูตร 2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3) การนำหลักสูตรไปใช้ 4) การตรวจสอบ ทบทวนการใช้หลักสูตร 5) การรายงานการตรวจสอบ ทบทวนหลักสูตร 6) การพัฒนาหลักสูตร

3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 1) วิธีการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 3) การแนะแนว 4) การวิจัยในชั้นเรียน 5) การวัดและประเมินผล

4. การประกันคุณภาพการศึกษา 1) การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน 2) การประกันคุณภาพการศึกษายานนอก

5. การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน 1) การพัฒนานักเรียนสู่ความเป็นเลิศ 2) การจัดการศึกษาพิเศษเรียนร่วม⁵⁹

ขอบข่ายของงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน การกำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการ ครอบคลุมกิจกรรมในทุกด้านที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้มีผู้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้หลายแนวคิด ดังนี้ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการว่าประกอบด้วยงานต่อไปนี้

1. การวางแผนงานเกี่ยวกับวิชาการ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน

2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น การกำหนดรายวิชา การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกงาน

3. การจัดการบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก การส่งเสริมการจัดหลักสูตร โปรแกรมการศึกษา

หลักทฤษฎีสำคัญในการบริหารงานวิชาการแบ่งออกเป็น 6 งาน ดังนี้

1. งานหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

2. งานบริหารหลักสูตร

⁵⁹หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, คู่มือการบริหารจัดการในโรงเรียนสังกัด, อ้างแล้ว, หน้า 43.

3. งานสื่อและนวัตกรรมการ
4. งานวัดและประเมินผล
5. งานนิเทศภายใน
6. งานส่งเสริมวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจงานและแนวปฏิบัติงานด้านวิชาการไว้ ดังนี้

1. การวางแผนงานด้านวิชาการ
2. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
3. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
4. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการการเรียนรู้
6. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ในทางปฏิบัติแล้วโรงเรียนแต่ละแห่ง อาจะกำหนดขอบข่ายงานบริหารงานวิชาการ⁶⁰ แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายการวิจัยตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดกรอบงานด้านวิชาการเพื่อกระจายอำนาจไปยัง

⁶⁰กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาพื้นฐาน พุทธศักราช 2544, อ้างแล้ว, 92.

โรงเรียน ให้มีความเป็นอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนโรงเรียน และชุมชน รวมทั้งการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยยึด 5 ด้าน คือ

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
3. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
4. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
5. ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน⁶¹

2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

1. สภาพทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นส่วนราชการที่ให้บริการจัดการศึกษาตาม บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 และตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉ.2) พ.ศ.2545 โดยกำหนดให้จัดบริการการศึกษา ให้ทั่วถึง และมีคุณภาพตามมาตรฐาน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบจำนวน 5 อำเภอ ได้แก่อำเภอภูเขียว อำเภอเกษตรสมบูรณ์ อำเภอแก้งคร้อ อำเภอบ้านแท่น และอำเภอกอนสาร

ที่ตั้งสำนักงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตั้งอยู่อาคารเลขที่ 221 หมู่ 4 บ้าน โนนทรายคำถนนภูเขียว-ชุมแพ ต.ผักปัง อ.ภูเขียว จ.ชัยภูมิ 36110 โทรศัพท์ 0-4486-1930 โทรสาร 0-44 86-1303 Website : <http://www.chaiyaphum2.go.th>⁶²

2. วิสัยทัศน์ (VISION)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประชากรในวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

⁶¹กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาพื้นฐาน พุทธศักราช 2544, อ้างแล้ว, 46.

⁶²หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, คู่มือการบริหารจัดการในโรงเรียนสังกัด, อ้างแล้ว, หน้า 39.

3. พันธกิจ (MISSION STATEMENT)

3.1 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรม นำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสามารถและคุณลักษณะตามมาตรฐาน การศึกษาที่กำหนด

3.2 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ด้วยระบบการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ

3.3 เสริมสร้างความเข้มแข็ง และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

4. เป้าประสงค์ (GOAL)

4.1 ประชากรก่อนวัยเรียนทุกคน ได้รับการเตรียมความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

4.2 ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เต็มตาม ศักยภาพ และมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

4.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมนำความรู้ และ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง

4.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรม มาภิบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

4.5 ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.6 สถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ใ้ใช้ในการบริหารและการเรียนรู้

5. กลยุทธ์ (STRATEGY)

กลยุทธ์ที่ 1 ปลูกฝังคุณธรรม นำความรู้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 2 ประกัน โอกาสทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทั้งระบบ

กลยุทธ์ที่ 4 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการเรียนรู้และการ บริหาร

กลยุทธ์ที่ 5 สร้างความเข้มแข็ง โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการศึกษา

6. นโยบาย เบนจบปฏิรูป สู่คุณภาพการศึกษา สพท.ชัยภูมิ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ภายใต้กรอบนโยบายเบนจบปฏิรูป สู่ คุณภาพการศึกษา ซึ่งมีแนวทางสำคัญ 3 ด้าน ดังนี้

6.1. ด้าน เบนญิวินธีเน้นการจักระบวนกรเรียนการสอน ใน 5 ประการ คือ.-

6.1.1 ปลุกฝัองคุณธรรมนำความรู้ ใช้หลักไตรสิกขา หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แลวิถีประชาธิปไตย

6.1.2 สร้างโอกาสและดูแลช่วยเหลือนักเรียน

6.1.3 จัดกรเรียนรู้อิงมาตรฐาน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6.1.4 ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) เพื่อจัดการเรียนรู้ที่ดี

6.1.5 ใช้การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

6.2. ด้าน เบนญัพฒัน เน้นการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพ สถานศึกษาสู่มาตรฐานที่ระบบ 5 ประการ คือ

6.2.1 พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

6.2.2 พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้

6.2.3 พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

6.2.4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

6.2.5 พัฒนางองค์กรและเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา

6.3. ด้านเบนญุลักษณะเน้นให้ผู้เรียนในสังกัดเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 5 ประการ

6.3.1 เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและมีความเป็นไทย

6.3.2 มีปัญญอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็นคิดวิเคราะห์และคิดสังเคราะห์

6.3.3 มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี

6.3.4 มีความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ได้ดี

6.3.5 มีทักษะชีวิต ทักษะอาชีพและทำงานเป็น ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและวิถีประชาธิปไตย

7. มาตรการและแนวทางดำเนินการ

เพื่อให้บรรลุตามนโยบาย เบนญูปฏิรูปสู่คุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ดำเนินการจัดการศึกษา ด้วยการกำหนดมาตรการสำคัญ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

มาตรการที่ 1 สร้างความตระหนักให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เห็นความสำคัญของเบนญูปฏิรูปสู่คุณภาพการศึกษา

มาตรการที่ 2 กำหนดแผนงาน/โครงการ เบื้องต้นรูป สู่คุณภาพการศึกษา เป็นแผนปฏิบัติการประจำปี

มาตรการที่ 3 กระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดกิจกรรม เบื้องต้นรูป สู่คุณภาพการศึกษา อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง

8. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

8.1. ด้าน เบื้องต้น

8.1.1 ปลุกฝังคุณธรรมนำความรู้ ใช้หลักไตรสิกขา หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีประชาธิปไตย

8.1.2 สร้างโอกาสและดูแลช่วยเหลือนักเรียน

8.1.3 จัดการเรียนรู้อิงมาตรฐาน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

8.1.4 ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) เพื่อจัดการเรียนรู้ที่ดี

8.1.5 ใช้การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

8.2. ด้าน เบื้องต้น

8.2.1 พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

8.2.2 พัฒนาคูณาวัตถุกรรมและแหล่งเรียนรู้

8.2.3 พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

8.2.4 พัฒนาคูณาวัตถุกรรมทางการศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

8.2.5 พัฒนาคูณาวัตถุกรรมและเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา

8.3. ด้าน เบื้องต้น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในสังกัด

8.3.1 เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและมีความเป็นไทย

8.3.2 มีปัญญา อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น คิดวิเคราะห์และคิดสังเคราะห์ได้

8.3.3 มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี

8.3.4 มีความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาไทย ภาษาอังกฤษและใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ได้ดี

8.3.5 มีทักษะชีวิต ทักษะอาชีพและทำงานเป็น ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีประชาธิปไตยจึงกล่าวได้ว่า การวัดและประเมินผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 กรอบการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ผลของการประเมินที่ได้จะเป็นข้อมูลย้อนกลับสะท้อนให้เห็นภาพของการพัฒนาและข้อบกพร่องผู้เรียนนอกจากนี้ยังนำไปตัดสินผลการเรียนเพื่อประโยชน์ต่างๆ

เช่น การเลื่อนช่วงชั้นการจบหลักสูตรการคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุง และการวางแผนพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนต่อไป⁶³

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จะอยู่ภายใต้ต้นนโยบายและการกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 การจัดการศึกษาระดับโรงเรียนดำเนินการจัดการศึกษาด้วยตนเองมีความ คล่องตัวและจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการผู้เรียนและชุมชนซึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจนตามหลักมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาซึ่ง ประกอบด้วย 1) ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ 2) ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 4) ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ มี การวางแผนเป็นระบบ เป็นผู้นำทางวิชาการ โดยมุ่งประโยชน์เพื่อให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จตาม จุดมุ่งหมายของสถานศึกษา และสามารถปรับตัวอยู่ในสังคม มีความรู้ทักษะตามศักยภาพ และมีความ เป็นพลเมืองที่ดีในประเทศชาติต่อไป

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมศักดิ์ นลินรัตน์กุล ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในฐานะนิติบุคคล เขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาเปรียบเทียบบทบาทและศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในฐานะนิติ บุคคลผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ บริหารจัดการสถานศึกษาโดยภาพรวมมีผลอยู่ในระดับมาก⁶⁴

สุบิน จันทะนันท์ ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า การ บริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามความเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

⁶³หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, **คู่มือการบริหารจัดการในโรงเรียนสังกัด**, อ่างแล้ว, หน้า 6.

⁶⁴สมศักดิ์ นลินรัตน์กุล, “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษาในฐานะนิติบุคคล เขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1”, **การค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช), 2547, 96 หน้า.

ประถมศึกษาและครูวิชาการในโรงเรียนมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความเห็นของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีปัญหาในการบริหารวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ 0.05 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ความเห็นของครูวิชาการที่ปฏิบัติต่างกันมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความเห็นของผู้บริหารปฏิบัติงานในโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนของนักเรียนต่างกันการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความเห็นของครูวิชาการที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแตกต่างกัน มีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีปัญหาในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน⁶⁵

พิเชษฐ คงปัทธา ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีการจัดการควบคุมติดตามและพัฒนาการบริหารงานวิชาการทั้ง 8 ด้าน คือด้านการวางแผนทางวิชาการมีการประเมินผลการวางแผนโดยสรุปและรายงานผลเมื่อสิ้นปีการศึกษา ด้านหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้หลักสูตรโดยศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอนมีหลักการจัดครูเข้าสอนโดยจัดตามความสามารถและความถนัดของครู ด้านการนิเทศการศึกษามีการมอบหน้าที่การนิเทศให้ผู้ช่วยบริหาร ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตรมีการจัดกิจกรรมและการเสริมหลักสูตรโดยจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ ด้านวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนมีการเก็บรักษาสื่อโดยให้ครูผู้สอนเก็บเอง ด้านห้องสมุดมีการประเมินการใช้ห้องสมุดโดยประเมินจากสถิติผู้มาใช้ห้องสมุด และด้านการวัดผลและการประเมินผลมีการติดตามประเมินผลและรายงานผลการประเมินผลการวัดและประเมินผลประเมินผลการเรียนการสอนโดยตรวจสอบผลการเรียนในแต่ละภาคเรียนส่วนปัญหาการบริหารงานวิชาการที่พบบุคลากรของโรงเรียนเข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานวิชาการไม่ตรงกับ

⁶⁵สุบิน จันทะนันท์, “การศึกษาปัญหางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์”, *ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2543, 142 หน้า.

ครูบางคนไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรโรงเรียนขาดการนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ⁶⁶

ศรีเรือน ลิจิตเดชาโรจน์ ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อ กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ครูที่มี ระดับชั้นที่สอนต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียน อานวยวิทย์ไม่แตกต่างกัน⁶⁷

วินัย ศรีทอง ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานและแนวทางการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยอง โดยภาพรวมพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ⁶⁸

วีระกานท์ ศรีสมัย ได้วิจัยเรื่อง เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านลักษณะนิสัย และด้านแรงจูงใจ จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 435 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า

⁶⁶ พิเชษฐ คงปัดดา, “การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2544, 139 หน้า.

⁶⁷ ศรีเรือน ลิจิตเดชาโรจน์, “การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร), 2545, 132 หน้า.

⁶⁸ วินัย ศรีทอง, “การดำเนินงานและแนวทางการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา”, *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2546, 97 หน้า.

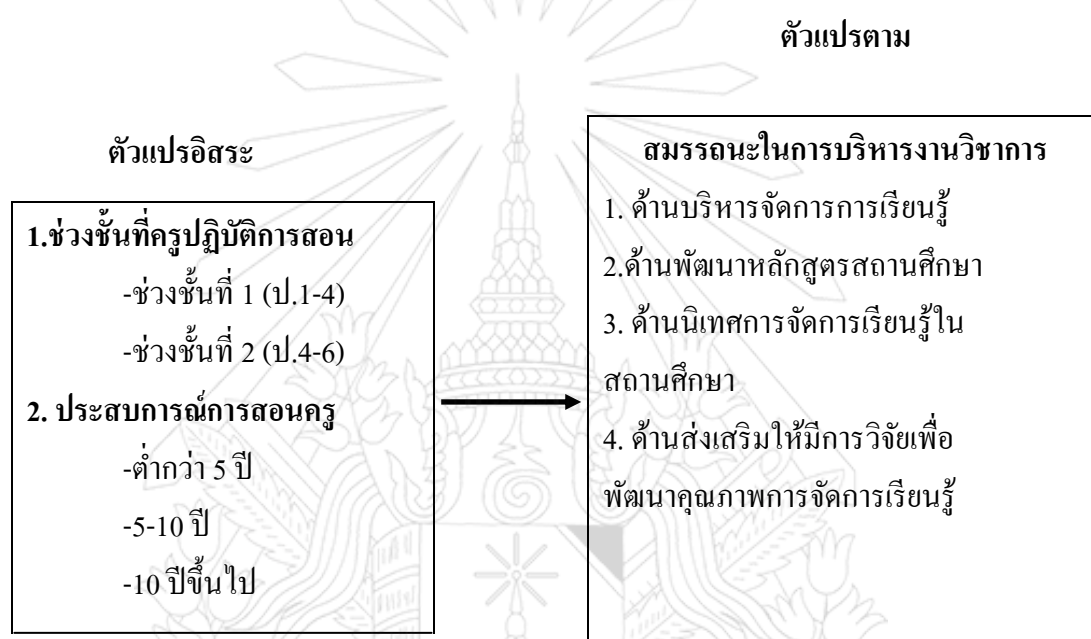
เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะนิสัย ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านแรงจูงใจ 2) เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านทักษะและด้านความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁶⁹

ดังนั้นในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำในด้านวิชาการ โดยทำงานร่วมกับครูกระตุ้นให้คำแนะนำและประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของชุมชนในขณะเดียวกันผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ คือ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดทำพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ สนับสนุนให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาให้นักเรียนมีความรู้และประสบการณ์ ผู้บริหารควรทำหน้าที่นิเทศการศึกษากำกับติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการส่งเสริม พัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้การช่วยเหลือแก่ครู บุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

⁶⁹วีระกานท์ ศรีสมัย, “เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2”, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา), 2551, 131 หน้า.

2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตามแนวคิดของศาสตราจารย์ เดวิด ซี แมคเคลแลน (David, C. McClelland) และนักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่ายในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ของสำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา⁷⁰ ในด้านการบริหารด้านวิชาการ ซึ่งได้กำหนดตัวแปรต้น ตัวแปรตาม ดังภาพประกอบที่ 1



แผนภาพที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

⁷⁰สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548), หน้า 12.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ศักยภาพระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็กในเขต อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 จาก สถิติปีการศึกษา 2555 จำนวน 75 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองเพื่อสอบถามการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ในโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ

ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ แบบสอบถามเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ได้แก่

- 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 การสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert)

3. นำผลการสำรวจปัญหาการศึกษาวิเคราะห์และสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับช่วงชั้นที่สอนของครู ประสบการณ์ของครูผู้สอน และประสบการณ์ของผู้บริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารวิชาการ ในด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert)

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง จำนวน 3 กลุ่มๆ กลุ่มละ 3 คน ได้แก่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ด้านจิตวิทยาและด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ความเหมาะสมด้านภาษา (Wording) ความสมบูรณ์ของคำชี้แจง และความเหมาะสมของการใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruency : IOC) ของแบบสอบถาม

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ¹

โดยที่ +1 แน่ใจว่าสอดคล้อง
 0 ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
 -1 แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำไปทดลองใช้

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

3.3.2 การตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูผู้สอนสถานศึกษาโรงเรียนพื้นฐาน ตั้งกักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปมาหาคุณภาพแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและโดยรวม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้วิธีของ คอนนาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมทั้งฉบับ 0.94 โดยเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสมอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 แสดงว่าความเชื่อมั่นที่วิเคราะห์ สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ ขึ้นไป จึงจะยอมรับว่ามีความเชื่อมั่น การหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ สามารถหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ 0.94 ซึ่งเป็นค่าที่เชื่อถือได้ นำเครื่องมือที่ทดลองแล้วพร้อมผลการทดสอบนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษา

¹ธีระศักดิ์ อุ่่นอารมณ์เลิศ, เครื่องมือวิจัยทางการศึกษาการสร้างและพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2549), หน้า 65.

สารนิพนธ์ร่วมก่อนนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล จัดพิมพ์เครื่องมือเป็นฉบับจริงและนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ วิทยาเขตอีสาน ไปถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจาก กลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตตอบแบบสอบถามจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ถึงผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก เขตอำเภอคอนสาร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแบบสอบถามโดยผู้วิจัยไปส่งแบบสอบถามให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนมอบหมายให้ครูผู้สอนในโรงเรียนทั้งโรงเรียน เพื่อตอบแบบสอบถามและรับแบบสอบถามคืนตามที่กำหนดไว้ และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ต่อไป

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ให้ไว้จัดระบบข้อมูลและตรวจสอบเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล แปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามความคิดเห็นระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล (ด้วยระเบียบวิธีการทางสถิติ) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปจากคอมพิวเตอร์ มีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

2. บันทึกคะแนนตามเกณฑ์น้ำหนักคะแนน แบบสอบถามตอนที่ 2

3. หาค่าร้อยละ วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4. วิเคราะห์สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหาร โดยภาพรวม รายสมรรถนะการบริหารงาน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลผล
4.50 -5.00	ระดับความความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารวิชาการมากที่สุด
3.50 -4.49	ระดับความความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารวิชาการมาก
2.50 -3.49	ระดับความความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารวิชาการปานกลาง
1.50 -2.49	ระดับความความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารวิชาการน้อย
1.00 -1.49	ระดับความความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารวิชาการน้อยที่สุด

5. นำข้อมูลที่ได้ไป วิเคราะห์หาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบเครื่องมือ ได้แก่ วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามช่วงชั้นที่สอนโดยใช้สถิติ t-test

3.2 เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครูโดยใช้สถิติ t-test

3.3 เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ครูผู้สอน โดยใช้สถิติ f-test (One – Way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์ตามที่คาดหวังของการวิจัย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามช่วงชั้นที่ครูสอน และประสบการณ์ของครูผู้สอน ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนด้วยแบบสอบถามจำนวน 75 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ สมมติฐานการวิจัย พร้อมทั้งเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	จำนวนประชากร
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
df.	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

- SS. แทน ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง(Sum of Squares)
 MS. แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกยกกำลังสอง (Mean Square)
 * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ประชากรทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนจำนวน 75 ฉบับได้รับคืนทั้งหมดคิดเป็น ร้อย 100 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ แสดงข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขนาดเล็กที่เป็น กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของครูผู้สอนจำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน

ช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน	ความถี่	ร้อยละ
ช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน		
- ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3)	43	57.33
- ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6)	32	42.67
ประสบการณ์ของครู		
- ต่ำกว่า 5 ปี	31	41.33
- 5 -10 ปี	23	30.66
- 10 ปีขึ้นไป	21	28.00
รวม	75	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ ช่วงชั้นที่ 1 จำนวน 43 คน (คิดเป็นร้อยละ 57.33) และช่วงชั้นที่ 2 จำนวน 32 (คิดเป็นร้อยละ 42.67) ประสบการณ์ของครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในสถานศึกษาขนาดเล็กที่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 31 คน (คิดเป็นร้อยละ 41.33) ครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี จำนวน 23 คน (คิดเป็นร้อยละ 30.66) และครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน (คิดเป็นร้อยละ 28.00)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 และเปรียบเทียบจำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน และประสบการณ์ครูผู้สอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เพื่อตอบตามวัตถุประสงค์การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กในเขตอำเภอคอนสาร 2) ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน และประสบการณ์ครูผู้สอน 3) ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ครูผู้สอน มีรายละเอียดดังนี้

4.3.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ จำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร ในส่วนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมและรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในอำเภอคอนสาร ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้

ที่	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S. D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารแนะนำกระบวนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ให้เข้าใจอย่างชัดเจน	4.12	0.43	มาก
2.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	3.78	0.62	มาก
3.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.13	0.62	มาก
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.60	0.59	มากที่สุด

ตารางที่ 4.2 ระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ใน
อำเภอคอนสาร ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ (ต่อ)

ที่	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S. D.	แปลผล
5.	ผู้บริหารให้คำปรึกษาการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.09	0.66	มาก
6.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย	3.94	0.59	มาก
7.	ผู้บริหารมีวิธีส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	3.92	0.56	มาก
8.	ผู้บริหารแนะนำให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.49	0.64	มาก
9.	ผู้บริหารวางแผนการจัดสรรงบประมาณในการผลิตสื่อ	4.01	0.60	มาก
10.	ผู้บริหารติดตามประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน	4.04	0.60	มาก
11.	ผู้บริหารส่งเสริม แนะนำการใช้แหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน	3.94	0.59	มาก
12.	ผู้บริหารพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน	3.46	0.52	มาก
13.	ผู้บริหารกำหนดแนวทางส่งเสริมให้นักเรียนได้ไปเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ภายนอก	3.92	0.56	มาก
14.	ผู้บริหารติดต่อประสานงานเชิญภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการสอน	4.04	0.60	มาก
15.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง	3.94	0.59	มาก
16.	ผู้บริหารกำหนดวิธีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน	4.04	0.60	มาก
รวม		4.03	0.25	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารระดับสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้อยู่ระดับมากทุกข้อ มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.46$)

4.3.1.2 ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ จำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน

ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร จำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน โดยใช้วิธีทดสอบค่า (t-test)

ตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร จำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน

ช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน	ช่วงชั้นที่ 1			ช่วงชั้นที่ 2			t	Sig
	n	\bar{X}	S. D.	n	\bar{X}	S. D.		
	32	4.10	0.24	43	3.97	0.25		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.3 พบว่าครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนช่วงชั้นต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เพราะว่าครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนช่วงชั้นที่ 1 มีการปฏิบัติมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนช่วงชั้นที่ 2

4.3.1.3 ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์ครูผู้สอน

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ ที่ประสบการณ์ของครูผู้สอนต่างกัน จำแนกเป็น 3 ช่วงอายุการปฏิบัติงานด้านการสอน คือ ต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ในด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีทดสอบค่า (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์ครูผู้สอน

ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้	ประสบการณ์ครูผู้สอน			แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10ปี ขึ้นไป						
	4.08	4.14	4.13	ระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.03	0.12	0.89
				ภายในกลุ่ม	72	16.05	0.22		
				รวม	74	16.10	-		

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานด้านการสอนต่างกัน มีระดับการแสดงความคิดเห็นในด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ต่อระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร ไม่แตกต่างกัน

4.3.2 ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 และเปรียบเทียบจำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน และประสบการณ์ครูผู้สอน

4.3.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร ในส่วนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมและรายชื่อ ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในอำเภอ
คอนสาร ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ที่	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S. D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.06	0.64	มาก
2.	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรของ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร	4.12	0.57	มาก
3.	ผู้บริหารอธิบายวิธีการวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้น พื้นฐาน	3.54	0.63	มาก
4.	ผู้บริหารอธิบายวิธีการวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษา ขั้น พื้นฐาน	4.53	0.63	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตร	4.12	0.61	มาก
6.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจภูมิปัญญาในท้องถิ่น	4.12	0.61	มาก
7.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจภูมิปัญญาในท้องถิ่น	4.02	0.61	มาก
8.	ผู้บริหารจัดทำ จัดหา เอกสารหลักสูตรให้ครูใช้ในการใช้ เขียนแผนการจัดการเรียนรู้	3.94	0.59	มาก
9.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร	3.80	0.65	มาก
10.	ผู้บริหารนำผลประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงพัฒนา หลักสูตร	3.80	0.65	มาก
รวม		4.06	0.36	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารอธิบายวิธีการวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.53$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 3.80$)

4.3.2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน

ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน โดยใช้วิธีทดสอบค่า (t-test)

ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน

ช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน	ช่วงชั้นที่ 1			ช่วงชั้นที่ 2			t	Sig
	n	\bar{X}	S. D.	n	\bar{X}	S. D.		
	32	4.07	0.39	43	4.06	0.34		

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนช่วงชั้นต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

4.3.2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ครูผู้สอน

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ ที่ประสบการณ์ครูผู้สอนต่างกัน จำแนกเป็น 3 ช่วงอายุการปฏิบัติงานด้านการสอน คือ ต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้วิธีทดสอบค่า (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ครูผู้สอน

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ประสบการณ์ครูผู้สอน			แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10ปีขึ้นไป						
หลักสูตรสถานศึกษา	4.08	4.07	4.07	ระหว่างกลุ่ม	2	0.00	0.00	0.06	0.99
				ภายในกลุ่ม	72	17.68	0.25		
				รวม	74	17.69	-		

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีระดับการแสดงความคิดเห็นในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ต่อระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร ไม่แตกต่างกัน

4.3.3 ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 และเปรียบเทียบจำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติงานด้านการสอน และประสบการณ์ครูผู้สอน

4.3.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร ในส่วนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมและรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอ
คอนสาร ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ที่	ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของครูในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	3.62	0.69	มาก
2.	ผู้บริหารวางแผนปรับปรุงวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานศึกษา	4.02	0.61	มาก
3.	ผู้บริหารดำเนินการให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน	4.50	0.66	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน	3.94	0.59	มาก
5.	ผู้บริหารจัดทำปฏิทินและตารางการนิเทศภายในโรงเรียน	4.02	0.61	มาก
6.	ผู้บริหารทำให้ครูเกิดการยอมรับ มีส่วนร่วมในการนิเทศ	3.41	0.54	มาก
7.	ผู้บริหารใช้เทคนิคการนิเทศหลายรูปแบบ	3.42	0.54	มาก
8.	ผู้บริหารชี้แจงให้ครูทราบจุดที่ครูต้องพัฒนา ปรับปรุง	3.94	0.59	มาก
9.	ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.94	0.59	มาก
10.	ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน	4.44	0.68	มาก
รวม		3.39	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารมีสมรรถนะด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา อยู่ระดับมากทุกข้อ มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารดำเนินการให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.50$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารทำให้ครูเกิดการยอมรับ มีส่วนร่วมในการนิเทศและผู้บริหารใช้เทคนิคการนิเทศหลายรูปแบบ ($\bar{X} = 3.41$)

4.3.3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน

ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน โดยใช้วิธีทดสอบค่า (t-test)

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร ด้านการนิเทศการจัดการเรียนเรียนรู้ในสถานศึกษา จำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน

ช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน	ช่วงชั้นที่ 1			ช่วงชั้นที่ 2			t	Sig
	n	\bar{X}	S. D.	n	\bar{X}	S. D.		
	32	3.99	0.21	43	3.88	0.27	1.98	0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนช่วงชั้นต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการนิเทศการจัดการเรียนเรียนรู้ในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

4.3.3.3 ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการนิเทศการจัดการเรียนเรียนรู้ในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ครูผู้สอน

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ ที่ประสบการณ์ครูผู้สอนต่างกัน จำแนกเป็น 3 ช่วงอายุการปฏิบัติงานด้านการสอน คือ ต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ด้านการนิเทศการจัดการเรียนเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยใช้วิธีทดสอบค่า (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ครูผู้สอน

ด้านการนิเทศ การจัดการ เรียนเรียนรู้ใน สถานศึกษา	ประสบการณ์ครูผู้สอน			แหล่ง ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10ปี ขึ้นไป						
	4.22	4.08	4.07	ระหว่างกลุ่ม	2	0.37	0.19	1.16	0.32
				ภายในกลุ่ม	72	11.66	0.16		
				รวม	74	12.04	-		

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีระดับการแสดงความคิดเห็นในด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ต่อระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ไม่แตกต่างกัน

4.3.4 ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็ก ในอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 และเปรียบเทียบจำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติงานด้านการสอน และประสบการณ์ครูผู้สอน

4.3.4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร ด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร ในส่วนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมและรายชื่อ ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ใน
อำเภอคอนสารจังหวัดชัยภูมิ ด้านส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการ
เรียนรู้

ที่	ด้านส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายหรือโครงการเกี่ยวกับกา วิจัยในชั้นเรียน	4.00	0.54	มาก
2.	ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุน การทำวิจัยในชั้นเรียนของครู	4.02	0.61	มาก
3.	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูด้านการวิจัยด้วยวิธีการที่ หลากหลาย	3.13	0.68	มาก
4.	ผู้บริหารให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำเอกสาร หลักฐานเกี่ยวกับการทำวิจัยชั้นเรียน	3.37	0.51	มาก
5.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการ จัดการเรียนการสอน	3.68	0.54	มาก
6.	ผู้บริหารให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับกระบวนการกาแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ	3.12	0.67	มาก
7.	ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะคำปรึกษาแก่ครูเกี่ยวกับการ สำรวจวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา	4.02	0.61	มาก
8.	ผู้บริหารติดตามให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาพัฒนาวิธี หรือนวัตกรรมการวิจัยในชั้นเรียนของครู	3.17	0.77	มาก
9.	ผู้บริหารดำเนินการรวบรวมจัดระบบข้อมูลงานวิจัยในชั้น เรียนของโรงเรียนเพื่อส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ขยายการทำ วิจัยในชั้นเรียน	4.02	0.61	มาก
10.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการ แก้ปัญหาการเรียนการสอนปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.05	0.78	มาก
รวม		3.66	0.24	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทุกข้อ มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.05$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับกระบวนการการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบและผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูด้านการวิจัยด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.12$)

4.3.4.2 ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ จำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน

ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน โดยใช้วิธีทดสอบค่า (t-test)

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร ด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ จำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน

ช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติการสอน	ช่วงชั้นที่ 1			ช่วงชั้นที่ 2			t	Sig
	n	\bar{X}	S. D.	n	\bar{X}	S. D.		
	32	3.63	0.29	43	3.68	0.20	0.78	0.43

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนช่วงชั้นต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

4.3.4.3 ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์ครูผู้สอน

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ ที่ประสบการณ์ครูผู้สอนต่างกัน จำแนกเป็น 3 ช่วงอายุการปฏิบัติงานด้านการสอน คือ ต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ โดยใช้วิธีทดสอบค่า (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์ครูผู้สอน

ด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้	ประสบการณ์ครู			แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10ปีขึ้นไป						
	4.13	4.08	4.05	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.27	0.76
				ภายในกลุ่ม	72	13.58	0.19		
				รวม	74	13.68	-		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีระดับการแสดงความคิดเห็นในด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ต่อระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยพิจารณาใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 4) ด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามตามข้อมูลทั่วไปของครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอน และประสบการณ์ของครูผู้สอน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 75 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 ใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอนุมาน หรืออ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ one-way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปจากคอมพิวเตอร์ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยข้อมูลตามรายละเอียดในแต่ละส่วนต่อไป

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยพบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 75 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 75 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกตามช่วงชั้นที่ครูสอน ส่วนใหญ่สอนในช่วงชั้นที่ 2 จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 57.33 และสอนในช่วงชั้นที่ 1 จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 42.67 จำแนกตามประสบการณ์ของครูผู้สอน ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 41.33 มีประสบการณ์ 5-10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 30.66 และมีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00

5.1.2 ระดับการศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในเขตอำเภอคอนสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ และเปรียบเทียบจำแนกตามช่วงชั้นที่ปฏิบัติงานด้านการสอน และประสบการณ์ของครูผู้สอน

ผลการวิเคราะห์ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารระดับสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ระดับมากทุกข้อ

มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.46$)

ผลการเปรียบเทียบด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ จำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนพบว่าครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนที่มีช่วงชั้นต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เพราะว่าครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนช่วงชั้นที่ 1 มีการปฏิบัติมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนช่วงชั้นที่ 2 เมื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์ครูผู้สอน 3 ช่วงอายุ การปฏิบัติงานด้านการสอน คือ ต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานด้านการสอนต่างกัน มีระดับการแสดงความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.1.3 ระดับการศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและเปรียบเทียบจำแนกตามช่วงชั้นที่ปฏิบัติงานด้านการสอน และประสพการณ์ของครูผู้สอน

ผลการวิเคราะห์ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีระดับสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกข้อ

มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารอธิบายวิธีการวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.53$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 3.80$)

ผลการเปรียบเทียบด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำแนกช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนช่วงชั้นต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ครูผู้สอน 3 ช่วงอายุการปฏิบัติงานด้านการสอน คือ ต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานด้านการสอนต่างกัน มีระดับการแสดงความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.1.4 ระดับการศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและเปรียบเทียบจำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนและประสพการณ์ของครูผู้สอน

ผลการวิเคราะห์ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนมีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา อยู่ระดับมากทุกข้อ

มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารดำเนินการให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.50$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารทำให้ครูเกิดการยอมรับ มีส่วนร่วมในการนิเทศ และผู้บริหารใช้เทคนิคการนิเทศหลายรูปแบบ ($\bar{X} = 3.41$)

ผลการเปรียบเทียบด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติหน้าที่การสอน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนช่วงชั้นต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ครูผู้สอน 3 ช่วงอายุการปฏิบัติงานด้านการสอน คือ ต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานด้านการสอนต่างกัน มีระดับการแสดงความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.1.5 ระดับการศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และเปรียบเทียบจำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติหน้าที่การสอน และประสบการณ์ของครูผู้สอน

ผลการวิเคราะห์ด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.05$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับกระบวนการการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบและผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูด้านการวิจัยด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.12$)

ผลการเปรียบเทียบด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติหน้าที่การสอน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนช่วงชั้นต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ครูผู้สอน 3 ช่วงอายุการปฏิบัติงานด้านการสอน คือ ต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานด้านการสอนต่างกัน มีระดับการแสดงความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ด้านดังนี้

5.2.1 ระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและเปรียบเทียบจำแนกตามช่วงชั้นที่สอนและประสบการณ์ของครูผู้สอน

5.2.1.1 ระดับสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในเขตอำเภอคอนสาร มีระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้สามารถอภิปรายผลได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในหลักการและแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ที่สำคัญในการบริหารวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กมีข้อจำกัดหลายด้าน โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กมีบุคลากรน้อยไม่ครบชั้นเรียน งบประมาณในการบริหารงานมีปริมาณน้อย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กจึงส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ มอบหมายการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและกระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับ **สมศักดิ์ นลินรัตน์กุล** ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ในฐานะนิติบุคคล เขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาเปรียบเทียบ บทบาทและศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในฐานะนิติบุคคล ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยภาพรวม มีผลอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ **พิเชษฐ์ คงปัทมา** ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้มีหลักการจัดครูเข้าสอน โดยจัดตามความสามารถและความถนัดของครู เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานวิชาการได้อย่างอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสามารถจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมได้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของนักเรียน และมีการประยุกต์ใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ประสบการณ์จริง มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการบริหารจัดการเรียนรู้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและสอดคล้องกับ **สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ** ได้กำหนดในมาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังนี้ 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะการคิดการจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้ 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้

เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและสอดคล้องกับแนวคิดของ **กมล ภูประเสริฐ** ได้กล่าวถึงการบริหาร การประเมินผลการเรียน ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการ วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้รายวิชา และกิจกรรมการเรียนการสอน 2) ผู้บริหารมี ความรู้และทักษะในการกำหนดวิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการจัดผลประเมินผล 3) ผู้บริหารมี ความสามารถในการควบคุมดูแล ส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนตามวิธีการและเครื่องมือที่ ได้กำหนดไว้ 4) ผู้บริหารมีความสามารถนำผลการประเมินไปแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน

5.2.1.2 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาด เล็กจำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติหน้าที่การสอน และประสบการณ์ของครูผู้สอน

กรณีเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนช่วงชั้นต่างกันมีความ คิดเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็กส่วนมากจะเป็นผู้บริหารที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ การมอบหมายหน้าที่ การปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอนจึงเป็นเพียงการให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่ให้ ความสำคัญ ส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์การเรียน งบประมาณ ขาดการวางแผนการ จัดการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูดำเนินกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนไม่มีส่วนร่วมใน กระบวนการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ **ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์** กล่าวว่า วั สมรรถนะของผู้บริหารเป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ ต้องเข้าใจบทบาท หน้าที่ให้ความสำคัญของครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในแต่ละช่วงชั้นและเป็นเสาหลักเป็นผู้นำใน การวางแผนให้โรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กรณีเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์ของครูผู้สอน จากผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนที่มี ประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความพยายามในการพัฒนากระบวนการในการจัดการเรียนการสอนอย่าง สม่าเสมอโดยการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ เน้นการ ปฏิบัติจริงและผู้บริหารมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน ตลอดจนส่งเสริมให้ครูนำผลการ ประเมินไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาการบวนการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ **อาภรณ์ ภูวิทยพันธ์** ได้กล่าวว่า ความสามารถหลักซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของคนที่จะช่วย

สนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด หรือลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี ความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารและจัดการงานต่างๆ หรือเป็นความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based) และความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ หน้าที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันและสอดคล้องกับ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกในรอบที่สอง (พ.ศ.2549-2553) ใช้สำหรับประเมินผู้บริหารคือ มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5.2.2 ระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและเปรียบเทียบจำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติหน้าที่การสอน และจำแนกตามประเภทของครูผู้สอน

5.2.2.1 ระดับสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในเขตอำเภอคอนสาร มีระดับสมรรถนะการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้สามารถอภิปรายผลได้ว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ขั้นตอน และบทบาทในการบริหารหลักสูตร เป็นผู้นำในการนำหลักสูตรไปใช้จัดหาส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตร และจัดกิจกรรมการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถโดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนเอง และผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานแนวคิดของ **ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์** ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารหลักสูตรไว้ดังนี้ 1) เป็นผู้นำในการใช้หลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงการแก้ไขหลักสูตร 2) ศึกษาและทำความเข้าใจในหลักสูตรสามารถควบคุมดูแลให้คำแนะนำแก่ผู้สอนให้ดำเนินการจนบรรลุจุดหมายของหลักสูตรได้ 3) กำหนดมาตรการและแนวทางปฏิบัติในการใช้หลักสูตร 4) จัดหาวัสดุหลักสูตรที่ทันสมัยและให้มีจำนวนเพียงพอต่อจำนวนผู้สอน 5) ควบคุมดูแลติดตามผลการใช้หลักสูตรสนับสนุน ส่งเสริมและนิเทศการใช้หลักสูตรและการสอน 6) ประเมินผลการใช้หลักสูตรและพัฒนาหลักสูตร

5.2.2.2 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กจำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติหน้าที่การสอน และประสบการณ์ของครูผู้สอน

กรณีเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนช่วงชั้นต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายผลได้ว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการกำหนดมอบหมายหน้าที่ในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้กับครูผู้สอนประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง เน้นการมีส่วนร่วม ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ นำภูมิปัญญาในท้องถิ่นมาบูรณาการในการพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมให้มีการประเมินและนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสถานศึกษาอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวไว้ว่า หลักสูตรเป็นศาสตร์หรือทฤษฎี หลักการและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามที่มุ่งหมายไว้ หลักสูตรเป็นระบบในการจัดการศึกษา โดยมีปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ครู วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ กระบวนการ (Process) ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสำเร็จทางการศึกษา และหลักสูตรเป็นแผนการจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งประสงค์จะอบรมฝึกฝนผู้เรียนให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ต้องการ

กรณีเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ของครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนได้รับการอบรมพัฒนาโดยวิทยากรที่มีความชำนาญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดเป็นประจำและต่อเนื่อง ทำให้มีความเข้าใจในหลักการพัฒนาและจัดทำหลักสูตรทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าประสงค์ที่ชัดเจน สามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของหลักสูตรสถานศึกษาจนสามารถนำมาพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการมอบหมายงานที่ชัดเจนให้กับครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องจนเป็นแบบอย่างได้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนทรีย คนเที่ยง เสนอว่าข้อมูลพื้นฐานที่คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรควรนำมาศึกษาและวิเคราะห์ ได้แก่

- 1) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและความต้องการของผู้เรียนทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาหลักสูตรเกิด

ประสิทธิภาพและยังเกิดผลกับผู้เรียนโดยตรง ข้อมูลในส่วนนี้จึงมีความสำคัญ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ อาจจะได้จากการสัมภาษณ์หรือสอบถาม (ใช้แบบสอบถาม) ผู้เรียน ครูผู้สอน ครูที่ปรึกษา และ ผู้ปกครองส่วนรูปแบบจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ การวิเคราะห์เอกสารข้อมูลของฝ่าย ทะเบียนฝ่ายแนะแนวหรือฝ่ายสารสนเทศของสถานศึกษา/โรงเรียนก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะได้ข้อมูล มา 2) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและความต้องการของชุมชนหรือท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่เพื่อให้ หลักสูตรที่จัดทำขึ้นเหมาะสมกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของชุมชน ข้อมูลที่ควรศึกษา ในส่วนนี้ได้แก่ การศึกษา เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประเพณี การประกอบอาชีพทั้งในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต ความคาดหวังของชุมชน ประโยชน์ที่จะได้รับจากข้อมูลเหล่านี้มีมากมาย ตัวอย่างเช่น การศึกษาด้านวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่นก็เพื่อจะจัดการศึกษาให้ ผู้เรียนมีความรัก และหวงแหนในถิ่นกำเนิดของตน และเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น การศึกษาด้าน เศรษฐกิจของชุมชน ก็สามารถเป็นข้อมูลในการพิจารณาว่า หากหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนั้นต้องให้ ผู้ปกครองนักเรียนใช้จ่ายทุนทรัพย์ส่วนหนึ่งเพื่อการศึกษาของบุตรหลานตน ผู้ปกครองจะสามารถ รับภาระนี้ได้มากน้อยเพียงใดวิธีการรวบรวมข้อมูลเหล่านี้ทำได้โดยการวิจัยสัมภาษณ์ ส่ง แบบสอบถาม การสังเกต การสัมภาษณ์ หรือการประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องข้อมูล เกี่ยวกับหลักสูตรแม่บท คณะทำงานพัฒนาหลักสูตรต้องเข้าใจปรัชญาหลักการ จุดหมาย จุดประสงค์และโครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตรแม่บทและกลุ่มวิชา การจัดการเรียนการสอน สื่อ การเรียนการสอนการวัดผล และประเมินผล เพื่อพิจารณาว่ามีส่วนใดที่หลักสูตรเปิดโอกาสให้ สถานศึกษาหรือท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม 3) ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของโรงเรียน เป็นการศึกษา สภาพโดยทั่วไปของโรงเรียนในด้านต่างๆ เช่น ด้านบุคลากร การบริหาร วัสดุอุปกรณ์ ความร่วมมือ ระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนความร่วมมือระหว่างชุมชนหรือท้องถิ่นข้อมูลเหล่านี้ทำให้ทราบ ถึงจุดเด่นหรือความพร้อมขอโรงเรียนและจุดด้อยหรือความขาดแคลนในด้านใด หากโรงเรียนมี ความพร้อมมากเพียงใด ก็ส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติเกิด ประสิทธิภาพมากขึ้นข้อมูลเหล่านี้สามารถรวม ได้จากการสำรวจภายในโรงเรียน โดยศึกษาจากครู ผู้บริหาร และสถิติของโรงเรียนและสอดคล้องกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (สมศ.) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกใน รอบที่สอง (พ.ศ.2549-2553) ใช้สำหรับประเมินผู้บริหาร คือ มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างและ การบริหารงานอย่างเป็นระบบ มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5.2.3 ระดับสมรรถนะด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็กและเปรียบเทียบ จำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติหน้าที่การสอน และจำแนกตามประสบการณ์ของครูผู้สอน

5.2.3.1 ระดับสมรรถนะด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในเขตอำเภอคอนสาร มีระดับสมรรถนะด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในด้านการจัดการศึกษา พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในสถานศึกษา มีการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือและส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้สามารถพัฒนาตนเอง ปรับตัวทันกับเทคโนโลยีต่างๆ สามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนตลอดจนกระบวนการวัดผลประเมินผล การเรียน มีการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายใน โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ 1) ผู้บริหาร โรงเรียนต้องถือว่าการนิเทศการศึกษาเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยตรง 2) การนิเทศภายใน โรงเรียนจะสำเร็จลงได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ 3) ตระหนักถึงความเข้าใจว่าการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นเป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงาน 4) บุคลากรภายในโรงเรียนต้องมีการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน 5) การนิเทศการศึกษาภายใน โรงเรียนต้องเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการแก้ปัญหา หรือสนองความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียน 6) การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารจะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ กมล ภูประเสริฐ กล่าวถึงการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ที่มีหลักการให้บุคลากรทุกคนร่วมกันรับผิดชอบ 2) ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิธีการและระยะเวลาการนิเทศภายใน 3) ผู้บริหารมีความสามารถในการควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการนิเทศภายในสม่ำเสมอ 4) ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยถือเป็นปัญหาของสถานศึกษาโดยส่วนรวม

5.2.3.2 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กจำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติหน้าที่การสอน และประสบการณ์ของ ครูผู้สอน

กรณีเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนช่วง

ชั้นต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในกระบวนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา มีการมอบหมายงานในหน้าที่ให้กับครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนอย่างชัดเจน มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและสามารถแก้ไขปัญหาร่วมกัน สร้างความรักความสามัคคีในสถานศึกษาตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและพัฒนาคุณภาพในการจัดการการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีความเป็นผู้นำแห่งการพัฒนาซึ่งสอดคล้องสอดคล้องกับแนวคิดของ วัชรานันท์ ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมีความสามารถประชุมวางแผนร่วมกับครูผู้รับการนิเทศ วางแผนการนิเทศ กำหนดสังเกตการสอนหรือปฏิบัติและกำหนดวันเวลาที่จะสามารถสังเกตกำหนดช่วงเวลาและวิธีการในการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้ได้นำไปปฏิบัติเพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการสอนและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อ กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ครูที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียน อานวยวิทย์ไม่แตกต่างกัน

กรณีเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและสร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยุทธ์ ศรีชัย พบว่า ครูมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 23 ปีลงมา กับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 23 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ไม่แตกต่างกัน

5.2.4 ระดับสมรรถนะด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็กและเปรียบเทียบจำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติหน้าที่การสอน และจำแนกตามประสบการณ์ของครูผู้สอน

5.2.4.1 ระดับสมรรถนะด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในเขตอำเภอคอนสาร มีระดับสมรรถนะด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมสนับสนุนในด้านอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก สามารถวางระบบกระตุ้นกำกับติดตามให้ความช่วยเหลือการวิจัยในชั้นเรียนสามารถจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกโรงเรียน และให้ความสำคัญของการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับ **สำนักการศึกษา** ที่ได้ให้ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้จะเน้นไปที่การวิจัยปฏิบัติการ มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ การนำผลการวิจัยไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากที่สุด บรรลุเป้าหมายหลักสูตรที่สุด และสอดคล้องกับ **มนัส ไซศักดิ์** กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ดั่งนั้นผู้บริหารต้องมีความสามารถในการดำเนินการ 5 ประการ ดังนี้ 1) ประชุมชี้แจงครูในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน 2) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการกรณีวิจัยในชั้นเรียน 3) สร้างครูผู้นำทางการวิจัย 4) จัดให้ครูทำวิจัยร่วมกัน 5) ขยายผลการทำวิจัยในชั้นเรียนให้ครูทุกคนภายในโรงเรียน

5.2.3.2 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กจำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติหน้าที่การสอน และประสบการณ์ของครูผู้สอน

กรณีเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามช่วงชั้นที่ครูปฏิบัติหน้าที่การสอน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนช่วงชั้นต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาครูภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการ ตลอดจนการศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนางานและพัฒนาหน่วยงาน มีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตร ให้คำแนะนำ ปรีกษาและแก้ปัญหาาร่วมกันภายในหน่วยงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ สร้างความตระหนักให้เห็นคุณค่าของการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้งนี้เพื่อพัฒนาตนเองของครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนและสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการขอมิและเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานซึ่งครูผู้สอนในแต่ละระดับช่วงชั้นได้รับการพัฒนาโดยการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **จิราพร พรายมณี** ได้กำหนดความสามารถของผู้บริหารในการสนับสนุนครูทำการวิจัย ดังนี้คือ จัดสรรโอกาสเรื่องการอบรม

การพัฒนาตนเองในแหล่งเรียนรู้ต่างๆ และส่งเสริมให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเครือข่ายครูนักวิจัยทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาและจัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการวิจัย

กรณีเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมและพัฒนาครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีการดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอตลอดจนผู้บริหารมีการติดตามตลอดเวลา จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง และมีการประชุมเพื่อติดตามและแก้ปัญหาพร้อมกันทั้งนี้เพื่อสร้างความเข้าใจในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระกานท์ ศรีสมัย ได้วิจัยเรื่อง เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านลักษณะนิสัย และด้านแรงจูงใจ จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 435 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 2 โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านทักษะและด้านความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 ผู้วิจัยพบประเด็นที่สนใจจึงนำเสนอแนะสำหรับผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้.จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน เป็นข้อที่มีสมรรถนะอยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดนโยบายพัฒนาอบรม ส่งเสริมให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียน ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดนโยบาย กระบวนการ พัฒนาอบรม และส่งเสริมให้ผู้บริหาร นำเทคนิควิธีการไปพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารนำผลการประเมินการใช้หลักสูตร ไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นข้อที่อยู่ในระดับต่ำสุด ของด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดนโยบาย กระบวนการ อบรมพัฒนา ให้ผู้บริหารมีสมรรถนะด้านหลักสูตรจากการวิเคราะห์พบว่า ผู้บริหาร ส่งเสริมให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร เป็นข้อที่มีสมรรถนะอยู่ในระดับต่ำ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดนโยบาย กระบวนการ อบรมพัฒนา ให้ผู้บริหารมีสมรรถนะด้านหลักสูตร

ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้พบว่า ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน เป็นข้อที่อยู่ในระดับต่ำสุด ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศการจัดการเรียนรู้จากการวิเคราะห์พบว่า ผู้บริหารใช้เทคนิคในการนิเทศหลายรูปแบบ เป็นข้อที่อยู่ในระดับต่ำ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษา เทคนิค วิธีการที่หลากหลายแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพ

ด้านการส่งเสริมวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูด้านการวิจัยที่หลากหลาย ผู้บริหารติดตามให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหา พัฒนาวิธี หรือนวัตกรรมการวิจัยของครู เป็นข้อที่อยู่ในระดับต่ำสุด ด้านการส่งเสริมวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้อง ส่งเสริม พัฒนา อบรมสัมมนา ให้ครูในสถานศึกษามีความรู้ เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการการวิจัย ที่หลากหลาย นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร วัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารครูผู้สอน โรงเรียนเล็ก สามารถปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจในการพัฒนา สถานศึกษา ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา อย่างยั่งยืน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาขนาดต่างๆ ในฐานะเป็นผู้กำกับ ดูแล และ รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรตระหนักและให้ความสำคัญ กับนโยบายการ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะหรือความสามารถในการบริหารงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษา เนื่องจากการศึกษาพบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้และด้านการ ส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษา ยังส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารและการขับเคลื่อน สถานศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อการศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับระดับสมรรถนะการ บริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารทั้งระบบของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพและคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ควรศึกษาความปัญหาและต้องการสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเชิงปฏิบัติการ

บรรณานุกรม

1. หนังสือภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กมล ภูประเสริฐ. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์ พับบลิเคชั่น, 2545.

กมล ภูประเสริฐ. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์ พับบลิเคชั่น, 2544.

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาพื้นฐานพุทธศักราช 2544. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, 2545.

ใจทิพย์ เข็มรัตน์. การพัฒนาหลักสูตร: หลักการและแนวทางปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : อติเนเพรส, 2539.

คณีย์ เทียนพุด. เทคนิคเคล็ดลับสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร : ฮาวทูอินบิสิเนส, 2537.

บุญชม ศรีสะอาดและสุริทอง ศรีสะอาด. การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น, 2552.

ประทุม เข้มวิลาส. กระบวนการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : โรงเรียนประชาานิเวศน์, 2546.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2545.

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. การนิเทศการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543.

ยุทธนา ปฐมวรชาติ. การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น : แนวคิดเชิงปฏิบัติที่เป็นพื้นฐานสำคัญสู่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. วารสารวิชาการ, (อัครา).

ระวัฒน์ ปันนิตามัย. การประเมินผลการปฏิบัติงาน: แนวพินิจเชิงระบบ. วารสารข้าราชการ. 2540. (อัครา).

ระศักดิ์ อุ่ณอารมณ์เลิศ. เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา การสร้างและพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2549.

รัชนิวรรณ วนิชย์ถนอม. การวัดสมรรถนะ. กรุงเทพมหานคร : ส.เอเชียเพรส, 2548.

รุจิร ภูสาระ. การพัฒนาหลักสูตรตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บั๊กพอย์ท์, 2545.

- วัชรรา เล่าเรียนดี. **เทคนิคการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ: โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.
- วัชรวิ บูรณสิงห์. **การบริหารหลักสูตร: เอกสารการสอน.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.** กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, 2546.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพมหานคร : คุรุสภา, 2551.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2551.** กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, 2551.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **สำนักนายกรัฐมนตรื. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2546.** กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, 2551.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร : สำนักข้าราชการพลเรือน, 2548.
- สำนักงานพัฒนาสังคม. **การนิเทศภายใน.** กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายการศึกษาอาชีพ, 2548.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548.
- สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. **มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่สอง 2549 – 2553.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานประกันคุณภาพ, 2548.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร : เฟื่องฟ้า พรินต์ติ้ง, 2546.
- สุนทรี คนเที่ยง. **หลักสูตรและการสอน.** เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553.
- อรพินทร์ ชูชม. **การวิเคราะห์เครื่องมือวัดตัวแปรตามแนว CTTClassic Test Theory.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.
- อลงกรณ์ มีสุทธา; และสมิต สัจฉกร. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน: แนวความคิด หลักการวิธีการ กระบวนการ.** กรุงเทพมหานคร : ส เอเชียเพรส, 2539.
- อุทัย บุญประเสริฐ. **หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน.** กรุงเทพมหานคร : เอส ดีเพรส, 2545.

2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

พิเชษฐ คงปัทธา. “การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.

ระกานท์ ศรีสมัย. “เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.

วินัย ศรีทอง. “การดำเนินงานและแนวทางการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.

ศรีเรือน ลิจิตเดชาโรจน์. “การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2545.

ศุภวรรณ เสถานนท์. สมรรถนะของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2548.

สมศักดิ์ นลินรัตนกุล. “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในฐานะนิติบุคคล เขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1”. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2547.

สุบิน จันพะนันท์. “การศึกษาปัญหาทางงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์”. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543.

3) เว็บไซต์

นพรัตน์ ส่วนบุญ. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. สืบค้นจาก http://www.thai-school.nct/view_da.php?ID=67. สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2553.

ประยูรศรี วงศ์ศรี. องค์ประกอบของการนิเทศภายใน. สืบค้นจาก http://www.napinconcept.com/index.php?option=com_mamboboard&temid=73&fu. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2553.

ราพร พรายมณี. แนวทางการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาองการวิจัยทางการศึกษา. . สืบค้นจาก <http://learners.inth/blog/educ103/58252>. สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2553.

อรัญญา สัมแก้ว. Competency Management : การนำ Competency. จาก

<http://www.businessmanagement.com>. สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2553.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของ Competency. สืบค้นจาก

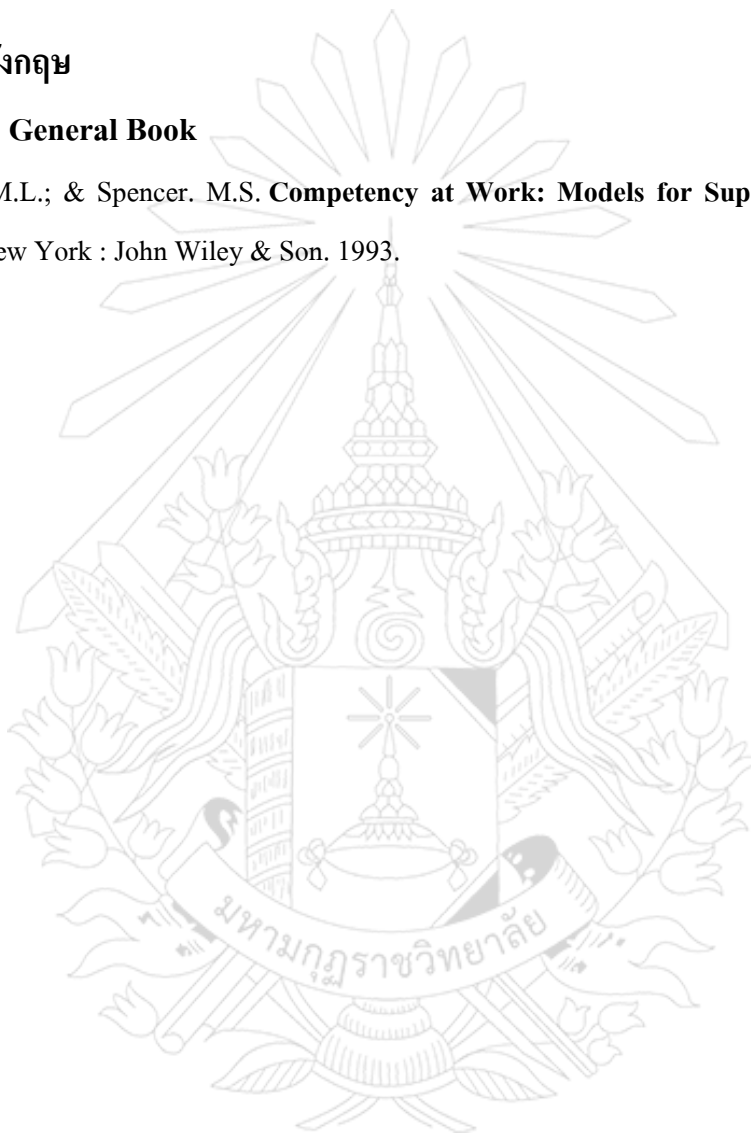
<http://www.hrcenter.co.th>. สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2553.

2. ภาษาอังกฤษ

1) General Book

Spencer. M.L.; & Spencer. M.S. **Competency at Work: Models for Superior Performance.**

New York : John Wiley & Son. 1993.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

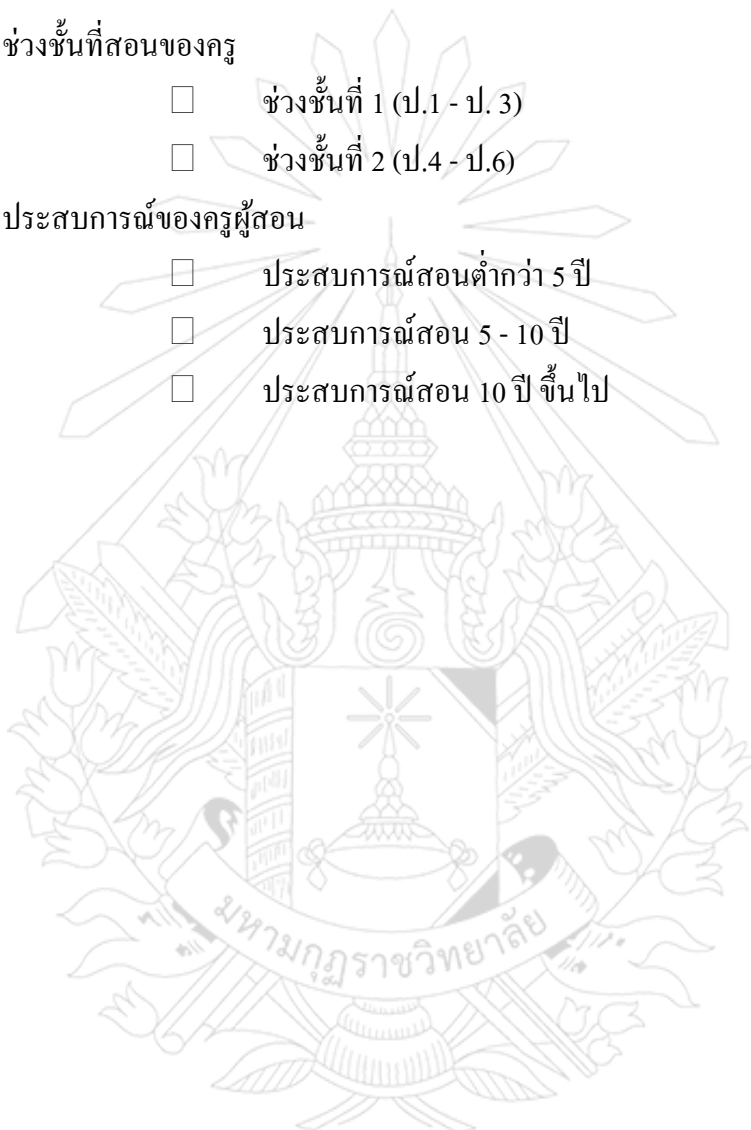
คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ช่วงชั้นที่สอนของครู

- ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1 - ป.3)
- ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4 - ป.6)

2. ประสบการณ์ของครูผู้สอน

- ประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี
- ประสบการณ์สอน 5 - 10 ปี
- ประสบการณ์สอน 10 ปี ขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบสอบถามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะ

การบริหารวิชาการ

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการดังต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสามารถทางขวามือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในเรื่องนั้นๆ ในระดับใด

ข้อ	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ระดับความสามารถ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้						
1	ผู้บริหารแนะนำกระบวนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ให้เข้าใจอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจริง					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้					
5	ผู้บริหารให้คำปรึกษาการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย					
7	ผู้บริหารมีวิธีส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
9	ผู้บริหารวางแผนการจัดสรรงบประมาณในการผลิตสื่อ					
10	ผู้บริหารติดตามประเมินผลการใช้สื่อการสอน					
11	ผู้บริหารส่งเสริม แนะนำการใช้แหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน					

12	ผู้บริหารพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน					
13	ผู้บริหารกำหนดแนวทางส่งเสริมให้นักเรียนได้ไปเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ภายนอก					
14	ผู้บริหารติดต่อประสานงานเชิญภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาสอน					
15	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง					
16	ผู้บริหารกำหนดวิธีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน					
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรของคณะกรรมการบริหารหลักสูตร					
3	ผู้บริหารอธิบายวิธีการวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
4	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตร					
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจภูมิปัญญาในท้องถิ่น					
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำสาระการเรียนรู้ในท้องถิ่น					
8	ผู้บริหารจัดทำ จัดหา เอกสารหลักสูตรให้ครูใช้ในการใช้เขียนแผนการจัดการเรียนรู้					
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร					
10	ผู้บริหารนำผลประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร					

ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของครูในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารวางแผนปรับปรุงวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารดำเนินการให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน					
4	ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน					
5	ผู้บริหารจัดทำปฏิทินและตารางการนิเทศภายในโรงเรียน					
6	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน					
7	ผู้บริหารใช้เทคนิคการนิเทศหลายรูปแบบ					
8	ผู้บริหารชี้แจงครูให้ทราบสิ่งที่ครูควรปรับปรุงและพัฒนา					
9	ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
10	ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงพัฒนาตนเองและการเรียนการสอน					

ข้อ	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ระดับความสามารถ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้						
1	ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย โครงการเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน					
2	ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู					
3	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูด้านการวิจัยด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
4	ผู้บริหารให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำเอกสาร หลักฐานเกี่ยวกับการทำวิจัยชั้นเรียน					
5	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน					
6	ผู้บริหารให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับกระบวนการการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ					
7	ผู้บริหารสามารถให้ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาแก่ครูเกี่ยวกับการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา					
8	ผู้บริหารติดตามให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหา พัฒนาวิธี หรือนวัตกรรมวิจัยในชั้นเรียนของครู					
9	ผู้บริหารดำเนินการรวบรวม จัดระบบข้อมูลงานวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้ครูเผยแพร่การทำวิจัยในชั้นเรียน					
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ					



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ดร.วุฒิพงษ์ วงศ์ชู

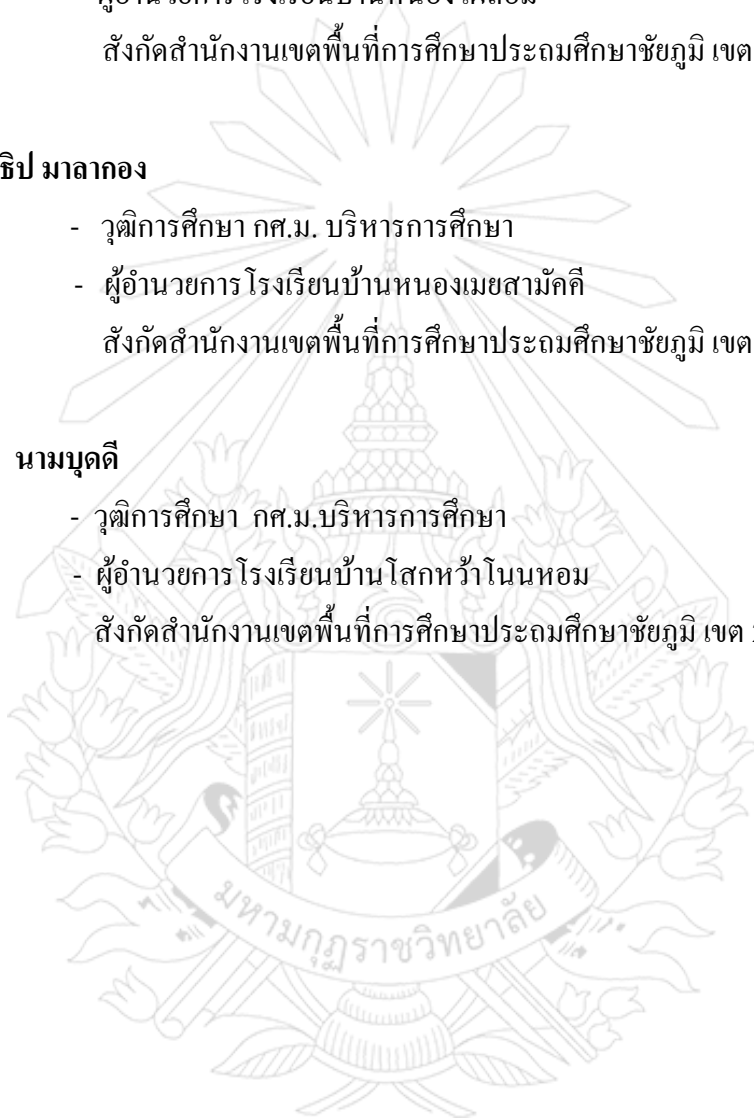
- วุฒิการศึกษา กศ.ม. บริหารการศึกษา
- ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหนองไผ่ล้อม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

2. ดร.นราธิป มาลากอง

- วุฒิการศึกษา กศ.ม. บริหารการศึกษา
- ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหนองเมยสามัคคี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

3. นายเวช นามบุคดี

- วุฒิการศึกษา กศ.ม. บริหารการศึกษา
- ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านโสกหว้าโนนหอม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2





ภาคผนวก ค
หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ศธ 6012(2)/ว101

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มีนาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร.วุฒิพงษ์ วงศ์ชู

ด้วย นายวิโรจน์ โทราช นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205041 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ศึกษาสมรรถนะ
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2” ในกรณีนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยสาสนศาสตร์อีสาน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ที่ ศธ 6012(2)/ว101



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์หนึ่ง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มีนาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชิญชาวญ

เจริญพร ดร.นราธิป มาลากอง

ด้วย นายวิโรจน์ โทราช นัศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205041 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ศึกษาสมรรถนะ
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2” ในกรณีนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชิญชาวญตรวจสอบ
แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชิญชาวญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยสาสนศาสตร์อีสาน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



ที่ ศธ 6012(2)/ว101

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิ่ง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มีนาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ
เจริญพร นายเวช นามบุคดิ

ด้วย นายวิโรจน์ ไทราช นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205041 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ศึกษาสมรรถนะ
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2” ในการนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

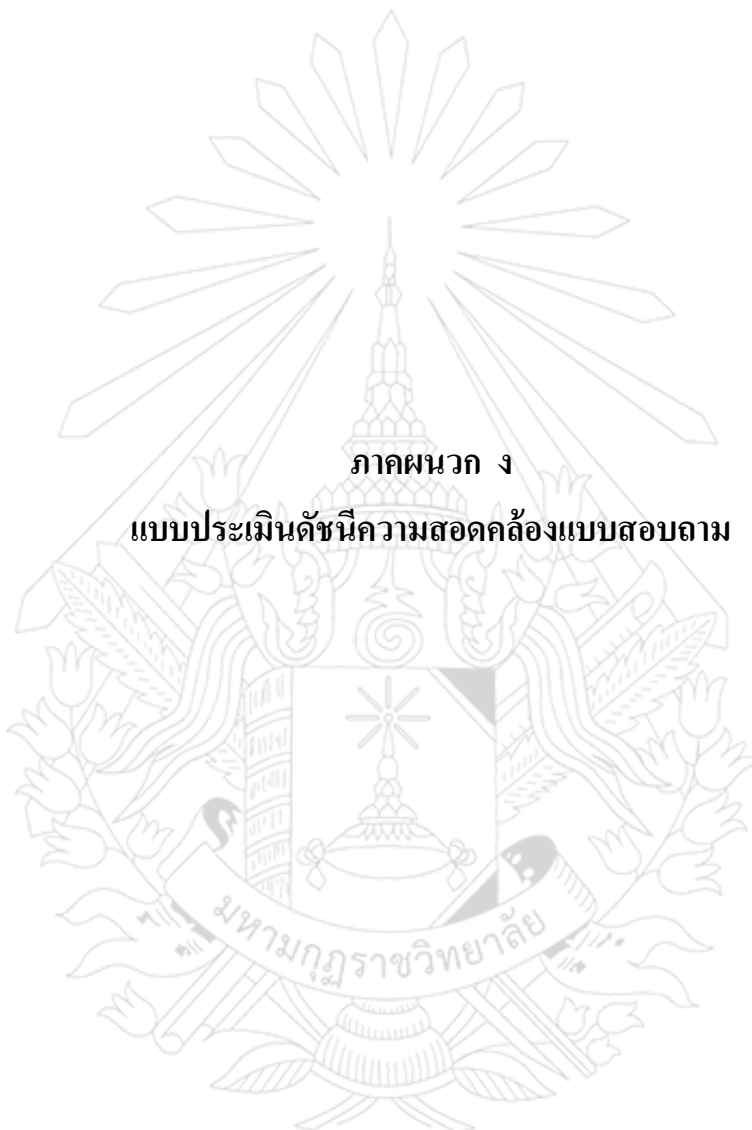
ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ภาคผนวก ง

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม



รหัสแบบสอบถาม **แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

เรื่อง ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก
ในเขตอำเภอคอนสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

คำชี้แจง

- 1) แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้ มีวัตถุประสงค์ต้องการศึกษาสมรรถนะการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอนสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
- 2) แบบสอบถามนี้ใช้เก็บข้อมูลจากครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในเขตอำเภอคอน
สาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ
- 3) แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการ
บริหารวิชาการ โรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอคอนสาร
- 4) วิธีการตอบแบบสอบถาม โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องว่างที่เห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งตอนที่ 1 ให้ตอบตามความเป็นจริง
ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้ตอบข้อที่เห็นว่าตรงกับระดับความ
คิดเห็นของท่านที่สุด
- 5) แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับเป็นข้อมูลเพื่อการศึกษาถึงกระบวนการในการจัดทำ
รายงานการวิจัยเท่านั้นคำตอบของท่านผู้วิจัยถือเป็นความลับจะไม่มีผลกระทบต่อ
การปฏิบัติหน้าที่ราชการของท่าน
ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณท่าน
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายวิโรจน์ โทราช

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

6) วิธีการประเมิน ให้ทำ \surd ลงในช่องระดับการประเมิน 3 ระดับ ดังนี้

- วัดได้ (+1) หมายถึง มีความสอดคล้องกับคำนิยาม
 ไม่แน่ใจ (0) หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับคำนิยาม
 วัดไม่ได้ (-1) หมายถึง ไม่มีความสอดคล้องกับคำนิยาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.	ช่วงชั้นที่สอนของครู <input type="checkbox"/> ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1 - ป.3) <input type="checkbox"/> ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4 - ป.6)	1	1	1	3	1
2.	ประสบการณ์ของครูผู้สอน <input type="checkbox"/> ประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> ประสบการณ์สอน 5-10 ปี <input type="checkbox"/> ประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป	1	1	1	3	1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะ

การบริหารวิชาการ

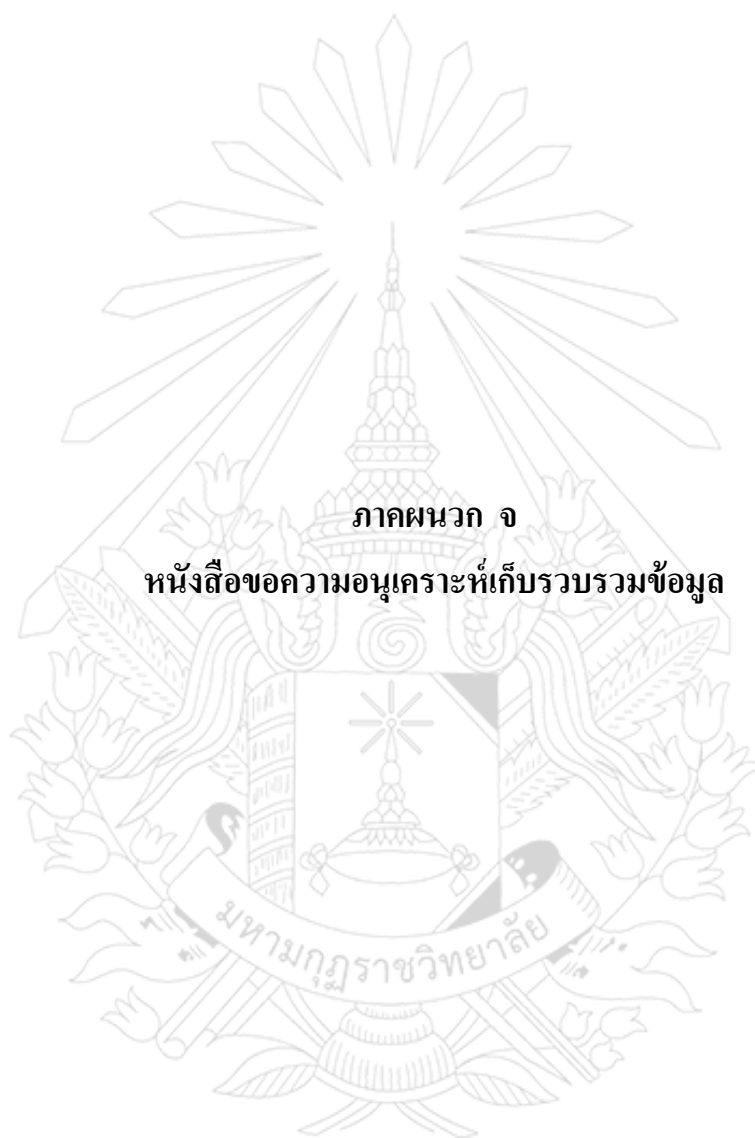
คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการดังต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสามารถทางขวามือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในเรื่องนั้นๆ ในระดับใด

ข้อ	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ΣR	IOC
ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้						
1	ผู้บริหารแนะนำกระบวนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ให้เข้าใจอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1
2	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	1	1	1	3	1
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจริง	1	1	1	3	1
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้	1	1	1	3	1
5	ผู้บริหารให้คำปรึกษาการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้	1	1	1	3	1
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย	1	1	1	3	1
7	ผู้บริหารมีวิธีส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	1	1	1	3	1
8	ผู้บริหารแนะนำให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	1	1	0	2	0.67
9	ผู้บริหารวางแผนการจัดสรรงบประมาณในการผลิตสื่อ	1	0	1	2	0.67
10	ผู้บริหารติดตามประเมินผลการใช้สื่อการสอน	1	1	1	3	1
11	ผู้บริหารส่งเสริม แนะนำการใช้แหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน	1	1	1	3	1
12	ผู้บริหารพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน	1	1	0	2	0.67

13	ผู้บริหารกำหนดแนวทางส่งเสริมให้นักเรียนได้ไปเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ภายนอก	1	1	1	3	1
14	ผู้บริหารติดต่อประสานงานเชิญผู้มีปัญญาท้องถิ่นเข้ามาสอน	1	1	1	3	1
15	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง	1	1	1	3	1
16	ผู้บริหารกำหนดวิธีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน	1	1	1	3	1
1	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	1	1	1	3	1
2	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรของคณะกรรมการบริหารหลักสูตร	1	1	1	3	1
3	ผู้บริหารอธิบายวิธีการวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1	1	1	3	1
4	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตร	1	1	1	3	1
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น	0	1	1	2	0.67
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจภูมิปัญญาในท้องถิ่น	1	0	1	2	0.67
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำสาระการเรียนรู้ในท้องถิ่น	1	1	1	3	1
8	ผู้บริหารจัดทำ จัดหา เอกสารหลักสูตรให้ครูใช้ในการใช้เขียนแผนการจัดการเรียนรู้	1	0	1	2	0.67
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร	1	1	1	3	1
10	ผู้บริหารนำผลประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร	1	1	1	3	1

ข้อ	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ΣR	IOC
ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของครูในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	1	0	1	2	0.67
2	ผู้บริหารวางแผนปรับปรุงวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานศึกษา	1	1	0	2	0.67
3	ผู้บริหารดำเนินการให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน	1	1	1	3	1
4	ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน	1	1	1	3	1
5	ผู้บริหารจัดทำปฏิทินและตารางการนิเทศภายในโรงเรียน	1	1	1	3	1
6	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วม และเกิดการยอมรับในการนิเทศภายใน	1	1	1	3	1
7	ผู้บริหารใช้เทคนิคการนิเทศหลายรูปแบบ	1	1	1	3	1
8	ผู้บริหารชี้แจงครูให้ทราบสิ่งที่ครูควรปรับปรุงและพัฒนา	1	1	1	3	1
9	ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	1	1	1	3	1
10	ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงพัฒนาสื่อ	1	1	1	3	1

ข้อที่	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายหรือโครงการเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	1	1	1	3	1
2	ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู	1	0	1	2	0.67
3	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูด้านการวิจัยด้วยวิธีการที่หลากหลาย	1	1	1	3	1
4	ผู้บริหารให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการทำวิจัยชั้นเรียน	1	1	0	2	0.67
5	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	3	1
6	ผู้บริหารให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับกระบวนการการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ	1	1	1	3	1
7	ผู้บริหารสามารถให้ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาแก่ครูเกี่ยวกับการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา	1	0	1	2	0.67
8	ผู้บริหารติดตามให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหา พัฒนาวิธีหรือนวัตกรรมการวิจัยในชั้นเรียนของครู	1	1	1	3	1
9	ผู้บริหารดำเนินการรวบรวม จัดระบบข้อมูลงานวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ขยายการทำวิจัยในชั้นเรียน	1	1	1	3	1
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 6012(2)/163

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน 9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์
คินทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัด
ขอนแก่น 40000

2 เมษายน 2556

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ด้วย นายวิโรจน์ โทราช นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205041 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ศึกษาสมรรถนะ
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2” โดยมี พระมหาสมัย ภาสุโก, ดร. เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษา และ ดร. ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ เป็นที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก
ท่านเพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้
ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร.)

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



ภาคผนวก ฉ
คำสัมประสิทธิ์แอลฟา

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of

Statistics for Mean Variance Std Dev Variables

SCALE 65.7333 78.8920 8.8821 16

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance Total Deleted	Corrected Item- if Item Correlation	Alpha Deleted
จก1	61.6333	66.6540	.9412	.9562
จก2	61.7000	67.1828	.9504	.9561
จก3	61.7000	67.6655	.9062	.9570
จก4	61.7000	67.3897	.9314	.9565
จก5	61.7333	67.6506	.9413	.9564
จก6	61.4333	77.9782	.0531	.9699
จก7	61.7333	67.6506	.9413	.9564
จก8	61.6667	66.9195	.9441	.9562
จก9	61.6333	66.6540	.9412	.9562
จก10	61.6333	66.6540	.9412	.9562
จก11	61.7000	67.1828	.9504	.9561
จก12	61.4000	75.7655	.2613	.9671
จก13	61.4333	75.2195	.3209	.9662
จก14	61.6333	66.6540	.9412	.9562
จก15	61.5333	77.3609	.1267	.9684
จก16	61.7333	67.6506	.9413	.9564

Reliability Coefficients

N of Cases = 30. N of Items = 16 Alpha = .9620

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Statistics for Mean Variance Std Dev Variables

SCALE 40.7000 34.8379 5.9024 10

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance Total Deleted	Corrected Item- if Item Correlation	Alpha Deleted
พศ1	36.7000	27.3207	.9685	.9497
พศ2	36.7000	27.3207	.9685	.9497
พศ3	36.6667	27.3333	.9303	.9512
พศ4	36.6667	27.1264	.9615	.9499
พศ5	36.6667	27.1264	.9615	.9499
พศ6	36.7333	27.5816	.8932	.9528
พศ7	36.4000	32.5931	.2777	.9737
พศ8	36.6667	27.1264	.9615	.9499
พศ9	36.4000	32.5931	.2777	.9737
พศ10	36.7000	27.3207	.9685	.9497

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 10 Alpha = .9600

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of

Statistics for Mean Variance Std Dev Variables

SCALE 42.1000 18.3690 4.2859 10

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected
--	-------	-------	-----------

	Mean if Item Deleted	Variance Total Deleted	Item- if Item Correlation	Alpha Deleted
นท1	37.8000	14.7172	.7209	.8537
นท2	37.9333	15.4437	.4922	.8711
นท3	37.7333	15.9954	.4641	.8721
นท4	37.9333	15.5126	.6159	.8623
นท5	37.8333	14.9713	.5456	.8675
นท6	37.8667	14.2575	.6515	.8587
นท7	37.9000	14.2310	.7375	.8512
นท8	37.9000	15.6103	.5640	.8655
นท9	37.9000	15.1966	.6680	.8584
นท10	38.1000	14.9207	.5525	.8670

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 10 Alpha = .8749

Statistics for Mean Variance Std Dev Variables
SCALE 41.1333 20.3954 4.5161 10

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance Total Deleted	Corrected Item- if Item Correlation	Alpha Deleted
จจ1	36.9667	17.3437	.6267	.8690
จจ2	36.9667	16.8609	.5307	.8755
จจ3	36.9000	16.0931	.6459	.8665
จจ4	36.9333	17.2368	.6242	.8689
จจ5	37.1333	17.0851	.4923	.8784
จจ6	38.0667	17.5816	.3339	.8939
จจ7	36.8000	16.2345	.7761	.8575

๗๗8	36.7667	16.4609	.7127	.8619
๗๗9	36.8333	16.3506	.7655	.8586
๗๗10	36.8333	16.1437	.7314	.8600

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 10 Alpha = .8808

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	16.5017	3.5972	1.8966	4

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance Total Deleted	Corrected Item- if Item Correlation	Alpha Deleted
๗๗๑1	12.3933	1.8944	.9126	.9172
๗๗๑2	12.4317	1.8134	.9030	.9244
๗๗๑3	12.2917	2.2725	.8830	.9320
๗๗๑4	12.3883	2.2583	.8362	.9419

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 4 Alpha = .9463

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of

Statistics for Mean Variance Std Dev Variables

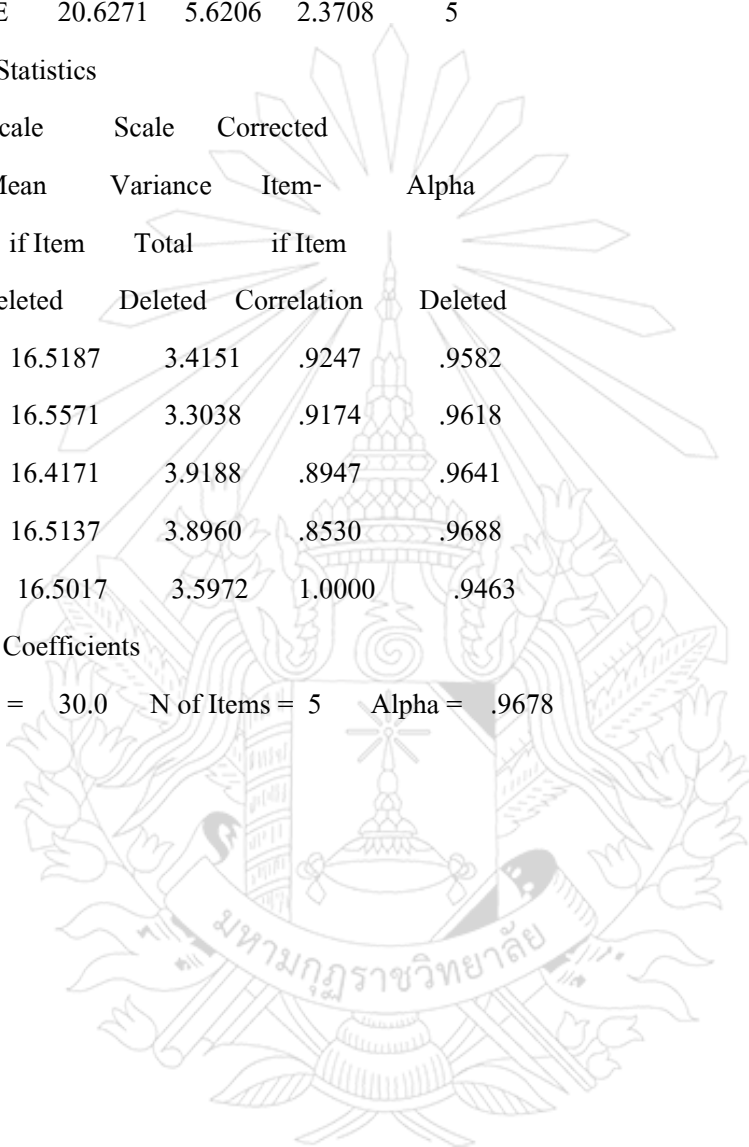
SCALE 20.6271 5.6206 2.3708 5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance Total Deleted	Corrected Item- if Item Correlation	Alpha Deleted
รวม1	16.5187	3.4151	.9247	.9582
รวม2	16.5571	3.3038	.9174	.9618
รวม3	16.4171	3.9188	.8947	.9641
รวม4	16.5137	3.8960	.8530	.9688
รวม14	16.5017	3.5972	1.0000	.9463

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 5 Alpha = .9678



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นายวิโรจน์ โทราช
วัน เดือน ปี เกิด	4 มีนาคม 2518
ภูมิลำเนา	91 หมู่ 7 บ้านโสภหว่า ตำบลหลุบคา อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ
ที่อยู่ปัจจุบัน	85 หมู่ 10 บ้านห้วยห้วย ตำบลหลุบคา อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ
วุฒิการศึกษา	<p>พ.ศ. 2541 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา สถาบันราชภัฏ นครราชสีมา</p> <p>พ.ศ. 2546 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา สถาบันราชภัฏเลย</p>
ประวัติการทำงาน	<p>พ.ศ. 2547 พนักงานราชการ โรงเรียนบ้านหนองไผ่ ตำบลหนองโพนงาม อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ</p> <p>พ.ศ. 2550 ครู โรงเรียนชุมชนห้วยยาง ตำบลห้วยยาง อำเภอกอนสาร จังหวัดชัยภูมิ</p> <p>พ.ศ. 2555 ครู โรงเรียนบ้านโสภหว่าโนนหอม ตำบลหลุบคา อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ</p>
สถานที่ทำงาน	ครู โรงเรียนบ้านโสภหว่าโนนหอม ตำบลหลุบคา อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ
ตำแหน่ง	ครู