

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กใน 3 จังหวัดได้แก่ สกลนคร นครพนม และ มุกดาหาร ในปีการศึกษา 2555 จำนวน 536 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสกลนคร นครพนม และ มุกดาหาร ในปีการศึกษา 2555 จำนวน 222 คน ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2549, หน้า 25) การดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 6 แห่ง ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยแต่ละเขตผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายให้ได้ตัวแทนโรงเรียนขนาดเล็กทุกอำเภอ จำนวน 22 โรงเรียน และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 222 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 112 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

สมมติฐานการวิจัย คือ แบบจำลองความสัมพันธ์ของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระยะเวลาการวิจัยดำเนินการ 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วยดำเนินการ 2 ระยะ ดังนี้

1.1 การสร้างกรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

1.2 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

ขั้นตอนที่ 2 ทดสอบความสอดคล้องและความเที่ยงตรงของโมเดล โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม LISREL

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปได้ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ 10 องค์ประกอบหลัก 112 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาประกอบด้วย 12 ตัวบ่งชี้
2. ด้านการมีภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย 18 ตัวบ่งชี้
3. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้
4. ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้

5. ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้

6. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้

7. ด้านการจัดหาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้

ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้

8. ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านงานวิชาการประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้

9. ด้านการสร้างสัมพันธภาพในการทำงานประกอบด้วย 14 ตัวบ่งชี้

10. ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปตามขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งก่อนการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวบ่งชี้ทั้ง 112 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 00.01 ($p < 0.01$) ทุกค่า สรุปได้ว่าโมเดลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบและเมื่อนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า โมเดลตามสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 112 ตัวบ่งชี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นการพัฒนาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (chi-square : χ^2) เท่ากับ 18.08 ไม่มีนัยสำคัญ ค่า df เท่ากับ 23 เมื่อพิจารณาค่า χ^2/df เท่ากับ 1.272 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (chi-square = 18.08 df = 23 ค่า P = 0.7532 ค่า GFI = 0.98 ค่า AGFI = 0.96 ค่า RMSEA = 0.000 ค่า CN = 484.55)

2.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลักทั้ง 10 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 00.05 – 0.31 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (TS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.31 การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา (SL) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.19 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (LD) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.18 การบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (SD) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.18

การมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา (VS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.14 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (CL) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.14 การจัดหาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน (IT) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.12 การพัฒนาบุคลากรด้านงานวิชาการ (ID) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.12 การสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน (RS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.08 และการกำกับติดตามและประเมินผล (AS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.02 ตามลำดับ สามารถเขียนสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ดังนี้ $ADS = 0.31(TS) + 0.19(SL) + 0.18(LD) + 0.18(SD) + 0.14(VS) + 0.14(CL) + 0.12(IT) + 0.12(ID) + 0.08(RS) + 0.02(AS)$

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย เรื่อง ตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ดังต่อไปนี้

1. ผลการการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กโดยการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group Discussion) โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 10 คน อภิปราย ระดมสมอง และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์และถูกต้อง ทั้ง 10 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา 2) การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ 3) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 4) การบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 6) การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 7) การจัดหาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 8) การพัฒนาบุคลากรด้านงานวิชาการ 9) การสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน และ 10) การกำกับติดตามและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ และการวิเคราะห์

ตามบริบทที่ต้องการศึกษา (วิลาวัลย์ มาคัม, 2549 ; ไกรศิษฏ์ เปลรินทร์, 2552 หน้า 249) จึงทำให้ตัวบ่งชี้ทุกตัวที่ผ่านกระบวนการทั้งหมดมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ต่อไปได้

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า องค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อย คือ การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (TS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.31 การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา (SL) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.19 การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ(LD) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.18 การบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (SD) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.18 การมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา (VS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.14 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (CL) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.14 การจัดหาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน (IT) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.12 การพัฒนาบุคลากรด้านงานวิชาการ (ID) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.12 การสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน (RS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.08 และการกำกับติดตามและประเมินผล (AS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.02 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เป็นอันดับแรก สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 องค์ประกอบหลักด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ สมรรถนะด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้เป็นสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในการการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยพัฒนาหรือแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและขณะที่สอน นำผลที่ค้นพบมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาสถานศึกษาไปสู่คุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ เนื่องจาก การวิจัย เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในสิ่งที่ต้องการศึกษา มีการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดระเบียบข้อมูล การวิเคราะห์และการตีความหมาย ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่ถูกต้อง คำว่า “กระบวนการ” ในที่นี้หมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่ได้กระทำขึ้นโดยมีความเกี่ยวข้องต่อเนื่องกันอย่างมีระบบเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2549, หน้า 1-2) สำนักงานการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2547, หน้า 1-2) ได้ให้ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างไรว่า การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ

พัฒนาการเรียนรู้จะเน้นไปที่การวิจัยปฏิบัติการ(Classroom Action Research) มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ การนำผลการวิจัยไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากที่สุด และบรรลุเป้าหมายหลักสูตรที่สุด การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารต้องส่งเสริมครูผู้สอนสามารถใช้การวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติจริงในชั้นเรียนเรียกว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) ซึ่งจะช่วยให้ครูผู้สอนเห็นภาพลำดับขั้นตอนการจัดกระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียนได้ตลอด มีเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจนพัฒนาการจัดการเรียนรู้และหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ นงพะงา พิชัย (2548, หน้า 28) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษา โดยรวมทุกด้าน และแต่ละรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง 2) ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อบทบาทในการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมทุกด้านและแต่ละรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในรายข้อ การสนับสนุนด้านงบประมาณในการทำวิจัยและการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยที่มีการส่งเสริมอยู่ในระดับน้อย 3) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) แนวทางการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย ควรส่งเสริมให้มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ ควรจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยให้กับครูแกนนำ ครูต้นแบบด้านการสร้างพัฒนาบุคลากรทางการวิจัย ควรสอดแทรกความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยและให้เห็นความสำคัญของการวิจัย ผู้บริหารควรต้องเป็นผู้ริเริ่ม กระตุ้น ชี้นำ กำกับให้ความสำคัญของการวิจัย เนื่องจากผู้บริหารอยู่ใกล้ชิดกับครู ด้านการบริหารจัดการ ด้านการวิจัย ควรจัดทำแผนพัฒนางานวิจัยและนำเข้าสู่แผนปฏิบัติการประจำปี ให้หน่วยงานต้นสังกัดเป็นแหล่งข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัยและอำนวยความสะดวกให้กับผู้ทำวิจัย พร้อมทั้งให้คำแนะนำปรึกษาด้านการวิจัย ด้านการเผยแพร่และการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ ควรสอดแทรกผลการวิจัยในการประชุมต่างๆ หรือคราวออกนิเทศ ควรจัดหาทีมงาน เช่น ศึกษานิเทศก์หรือครูแกนนำด้านการวิจัย ช่วยสรุปผลงานวิจัยและนำเผยแพร่ไปตามโรงเรียนด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย สอดคล้องกับ นิรุช ธรรมสุนทร (2547, หน้า 23) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของการวิจัยครั้งนี้ พบว่า 1) บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2) บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการวิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น สรุปได้ว่า การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้สมรรถนะสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูทำวิจัยพัฒนาหรือแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และขณะที่สอน นำผลที่ค้นพบมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และพัฒนาสถานศึกษาไปสู่คุณภาพการศึกษาต่อไป

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทุกตัว พบว่า มีค่าเป็นบวก สามารถจัดลำดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารกระตุ้นให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน
2. ผู้บริหารนำผลการวิจัยมาพัฒนา ปรับปรุงการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. ผู้บริหารพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
4. ผู้บริหารร่วมกับครูวิเคราะห์ความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนและปรับปรุงการจัดการเรียน

5. ผู้บริหารใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน
6. ผู้บริหารติดตาม ช่วยเหลือ สนับสนุนการทำวิจัยของครูให้เกิดความสำเร็จ
7. ผู้บริหารร่วมมือกับครูในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
8. ผู้บริหารส่งเสริมครูให้ทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
อย่างหลากหลาย

2.2 องค์ประกอบหลักด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้ เนื่องจาก การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา เป็นการดำเนินการใดๆ ที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจและมีกำลังใจที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการดำเนินงานใดๆ ในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ สำนักงานทดสอบทางการศึกษา (2549, หน้า 21-31) ได้สรุปกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อก่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติแก่ผู้ปฏิบัติ การกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนที่ใช้กันโดยทั่วไปมีหลายกิจกรรม โรงเรียนสามารถเลือกได้ตามความต้องการและเหมาะสมกับปัญหาของโรงเรียน กมล ภูประเสริฐ (2544, หน้า 9-13) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารในการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่มีหลักการให้บุคลากรทุกคนร่วมกันรับผิดชอบในการนำเสนอสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานการศึกษาทุกคนจึงต้องร่วมคิด ร่วมกันทำ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพึ่งตนเองได้ในทางวิชาการแต่ละคนเป็นผู้นิเทศและเป็นผู้รับผิดชอบการนิเทศตามความเหมาะสมเฉพาะตัวในแต่ละด้าน 2) ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิธีการและระยะเวลาการนิเทศภายในวิธีการที่จะนำไปใช้ควรเป็นวิธีการที่มีลักษณะเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน เช่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจจากการอ่าน การค้นคว้า การได้ไปประชุมอบรมสัมมนาปฏิบัติการในระดับต่างๆ การสาธิตรูปแบบการสอน เพื่อช่วยกันค้นหาข้อบกพร่องและการปรับปรุงให้เป็นรูปแบบของสถานศึกษาร่วมกันการประชุมระดมสมองที่ไม่ต้องมีการวิพากษ์วิจารณ์กันโดยตรง เป็นต้น 3) ผู้บริหารมีความสามารถในการควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ

4) ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยถือเป็นปัญหาของสถานศึกษาโดยส่วนรวม สอดคล้องกับชฎารัตน์ โมสกุล (2546, หน้า 45) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาวิถี การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดพิษณุโลก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบวิธีการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียน จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดพิษณุโลก มีการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางมี 2 ด้าน คือการสังเกตการสอนและการสาธิตการสอน ส่วนด้านอื่นๆ มีการปฏิบัติงานนิเทศภายใน อยู่ในระดับมากผลการ เปรียบเทียบวิธีการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการนิเทศภายในโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 00.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีวิธีการนิเทศภายในแตกต่างกัน ในด้านการให้คำปรึกษาหารือ การสังเกตการสอนและการอบรมสัมมนา และสอดคล้องกับ พิชัย บุญเพ็ง (2545, หน้า 12) ได้ศึกษาความต้องการในการนิเทศงานวิชาการของครูผู้สอน สำนักงานการศึกษาอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา การวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการในการนิเทศงานวิชาการของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การสอนและขนาดโรงเรียน จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีความเชื่อมั่น 0.98 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการนิเทศงานวิชาการของครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผล ผลการเปรียบเทียบความต้องการ ในการนิเทศงานวิชาการของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์การสอนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและผลการเปรียบเทียบความต้องการในการนิเทศงานวิชาการของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้ง Desautel (1998, p. 42-A) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องการรับรู้บทบาทในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐโกตาเหนือประเทศสหรัฐอเมริกาเหนือ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็น ว่า ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการจัดการเรียนการสอน และยังมีความคิดเห็น

ต่อไปว่า ควรจะได้ปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศให้มากกว่าที่ปฏิบัติอยู่แล้ว และถือว่าเป็นบทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้น สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน การนิเทศภายในจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนและถือว่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่จะขับเคลื่อนการนิเทศให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทุกตัวพบว่า มีค่าเป็นบวก สามารถจัดลำดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารกระตุ้นติดตามและพัฒนางานวิชาการของครูอยู่เสมอ
2. ผู้บริหารร่วมกับครูวิเคราะห์ความก้าวหน้าของนักเรียน
3. ผู้บริหารศึกษาและเรียนรู้สมรรถนะของครูเป็นรายบุคคล
4. ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนของครู
5. ผู้บริหารรับรู้ แสดงความยินดี และประกาศเมื่อมีความก้าวหน้าหรือความเป็นเลิศทางวิชาการร่วมกับ นักเรียน ครู และผู้ปกครอง
6. ผู้บริหารร่วมกับครูจัดระบบนิเทศและประเมินการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ
7. ผู้บริหารชี้แนะครูให้มีการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาสาระและผู้เรียน
8. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนและครูในการพัฒนาการจัดการศึกษา
9. ผู้บริหารให้การนิเทศ ช่วยเหลือ สนับสนุน และแก้ปัญหาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง
10. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนิเทศการจัดการเรียนรู้ระหว่างบุคลากรทั้งภายนอกและภายในอย่างเป็นกัลยาณมิตร

2.3 องค์ประกอบหลักด้านการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 18 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้ เนื่องจาก การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นความสามารถในการกำหนด ทิศทางกรอบในการดำเนินงาน และสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อให้การดำเนินงานวิชาการได้บรรลุ เป้าหมาย ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ รุ่ง แก้วแดง (2543, หน้า 278) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ว่าหมายถึง ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพของภาวะผู้นำเป็นสำคัญปัจจุบันตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ วันทนา เมืองจันทร์ (2543, หน้า 11) กล่าวว่าในโรงเรียนผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จเป็นบุคคล ที่มองไกล กล้าเสี่ยง มีความคิดก้าวหน้า ทันเวลา ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลกยุคปัจจุบัน เอาชนะ อุปสรรคต้องมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด ที่มีอิทธิพลต่อ การปฏิบัติการเรียนการสอนของโรงเรียนคุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารในการทำโรงเรียน ให้มีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างสมบูรณ์สุขชีวิตที่ดี หรือเป็นไปอย่างธรรมดา มีชีวิตอยู่ไป วันๆภาวะผู้นำของผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อคุณภาพ การศึกษาที่สูงขึ้นของนักเรียน ต่อมา จักรกฤษ วงษ์ขาลี (2551, หน้า 34) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจึง เป็นผู้ที่ให้ความสนใจงานด้านวิชาการและถือว่างานวิชาการเป็นภารกิจอันดับหนึ่งของ สถานศึกษาเป็นสำคัญของการบริหารโรงเรียน ผลงานชัดเจนของสถาน ศึกษาจะเกี่ยวข้อง อยู่กับกิจกรรมการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาให้เกิดขึ้นโดยตรงกับนักเรียน มี เป้าหมายสูงสุดในการบริหารจัดการ คือผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของนักเรียน ดังนั้น บทบาทการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ นั้นภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอยู่กับกิจกรรมทาง วิชาการ เช่น การเพิ่มผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของนักเรียนด้วยการปรับปรุงพัฒนากระบวนการ เรียนการสอน การสร้างมาตรฐานทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอนเพื่อ ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ให้สำเร็จมีคุณภาพได้ ก็เนื่องด้วยผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ประสิทธิ์ เขียวศรีและคณะ (2548, หน้า 2) ได้ทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อภิปรายว่าการแสดงพฤติกรรมภาวะ ผู้นำทางวิชาการนั้น นอกจากผู้บริหารโรงเรียนจะเน้นการบริหารจัดการหลักสูตรแล้ว จะต้อง มี 1) การบริหารจัดการโรงเรียน และ 2) การบริหารตนเอง ที่มงานและชุมชนด้วย ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานของการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็น ว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเหมาะสมมากคือ 1) การประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการโดยหน่วยงานกลาง 2) การปฏิบัติงาน ณ สถานศึกษาที่ใช้เป็นฐาน ในการประเมินอัตรยศัญลักษณ์พัฒนา ณ สถานที่ปฏิบัติงาน (Site-based development) 3) การเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่ผลการประเมินบ่งชี้ และ 4) การให้รางวัลโดยยึดตามผลงานกรณีผ่านการประเมิน (Performance-based reward) สอดคล้องกับ ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล (2547, หน้า 2) ได้ทำวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เรื่องการพัฒนาหลักสูตรและการบริหารการเรียนการสอน มีประเด็นอภิปรายที่น่าสนใจว่า ถึงแม้ว่า สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษากระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงความสำคัญและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน แต่ในยุคปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งปฏิรูปการเรียนรู้ ยังมีความจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอีกหลายด้าน เพราะผู้นำในสถานศึกษาต้องกำหนดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา ฉะนั้นผู้บริหารต้องได้รับการฝึกฝนและมีประสบการณ์ตรงในสิ่งเหล่านี้และที่สำคัญผู้บริหารต้องสามารถนิเทศครูเกี่ยวกับภารกิจที่ต้องร่วมกันในเรื่องการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การวางแผนงานวิชาการ เป็นต้น ในงานวิจัยนี้ ยังพบอีกว่าผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน เรื่องการพัฒนาหลักสูตรและการบริหารการเรียนการสอนในประเด็น 1) การวางแผนงานวิชาการโรงเรียน 2) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และ 3) การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร และได้สรุปว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน (Instructional Leadership) เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการพัฒนาให้กับผู้บริหารโรงเรียน

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักด้านการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 18 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทุกตัวพบว่า มีค่าเป็นบวกสามารถจัดลำดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารกำกับติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

2. ผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

3. ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานทางวิชาการ

4. ผู้บริหารสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางด้านงานวิชาการ

5. ผู้บริหารนำครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมมาปรับปรุงการเรียนการสอน
6. ผู้บริหารสร้างระบบติดตาม ประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง
7. ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่การบริหารการเรียนการสอนมากกว่าการบริหารงานด้านอื่นๆ
8. ผู้บริหารระบุนโยบายการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
9. ผู้บริหารปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอยู่เสมอ
10. ผู้บริหารสะท้อนผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ครูและผู้ปกครองทราบ
11. ผู้บริหารกำกับ ติดตามให้มีการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ
12. ผู้บริหารวิเคราะห์ เปรียบเทียบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนทุกภาคเรียน
13. ผู้บริหารนำครูใช้วิธีการสอนแบบต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ
14. ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ
15. ผู้บริหารนำครูพัฒนา ปรับปรุงการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้
16. ผู้บริหารให้ครูรายงานผลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน
17. ผู้บริหารนำครูผู้สอนร่วมกันสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่ดีและเหมาะสมรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและมีความสุข
18. ผู้บริหารสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน

2.4 องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะในด้านนี้เพื่อดำเนินการพัฒนาให้นักเรียนที่เรียนอ่อนให้มีทักษะการเรียนรู้มากขึ้นโดยโอกาสให้ชุมชน ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการ จัดรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย ทั้งนี้

เนื่องจาก สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นความสามารถในการรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ความรู้ในโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ส่งผลต่อผู้เรียน สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 1) ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึงเป็นการเรียนรู้ที่มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง เรียนรู้อย่างมีความสุข ได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพรอบด้านสมดุล มีทักษะการแสวงหาความรู้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ สอดคล้องกับ วันเพ็ญ จันทร์เจริญ (2542, หน้า 129) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่าหมายถึง การจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการหรือเทคนิคการสอนใดๆ ที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้มีบทบาทในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ โดยครูเป็นผู้วางแผน เตรียมการ ในเรื่องเนื้อหาที่จะเรียน กิจกรรมการเรียน สื่อการเรียน และการวัดผลประเมินผลการเรียน รวมทั้งช่วยเหลือ ดูแล แนะนำ อำนวยความสะดวกต่างๆ ในระหว่างจัดประสบการณ์การเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ การที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองจะส่งผลให้ผู้เรียนเข้าใจสิ่งที่เรียนจดจำได้นาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างแท้จริง วันเพ็ญ จันทร์เจริญ (2542, หน้า 108-109) ได้กล่าวถึงข้อดีหรือความสำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

1. ผู้เรียนมีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตน เพราะผู้เรียนแต่ละคนต่างก็มีความคิดความเห็น ประสบการณ์ และความชำนาญด้านต่างๆติดตัวมาด้วยกันทุกคน อาจจะมีน้อยต่างกันที่ผู้เรียนได้มีโอกาสร่วมแสดงความรู้สึกความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันจะเป็นสิ่งสำคัญต่อตัวเขามาก
2. ผู้เรียนมีโอกาสได้ใช้ประสบการณ์ที่เรียนมาก่อนแล้วเพราะการเรียนการสอนที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนั้น กิจกรรมที่จัดในลักษณะปลายเปิดจะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการเติมรายละเอียดลงไป ดังนั้นกรอบแนวคิดอันเดียวกันอาจมีรายละเอียดต่างกันหลายวิธี ซึ่งผู้ที่คิดอยู่ต่าง กลุ่มกันทำให้ค้นพบสิ่งใหม่ๆ ขึ้นได้อีก
3. ผู้เรียนให้ความสนใจเรียนมากขึ้นเพราะผู้เรียนจะต้องปฏิบัติกิจกรรมที่ครูมอบหมายและสนใจอยากจะทำตนจะต้องทำอะไรบ้างเพราะไม่รู้ตัวล่วงหน้ามาก่อน
4. ผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากเพื่อนในกลุ่มเพราะผู้เรียนแต่ละคนมีพื้นฐานทางด้านเนื้อหาวิชาหรือประสบการณ์ต่างๆ ดังนั้น ในขณะที่ร่วมกิจกรรมด้วยกันผู้เรียน

แต่ละคนจะต้องเข้าใจและตั้งใจฟังว่าเพื่อนพูดอะไร ผู้เรียนสามารถช่วยสอนหรือแลกเปลี่ยน
 ความรู้กันได้ในการทำงานร่วมกัน ผู้เรียนสามารถดึงเอาความรู้ต่างๆที่มีอยู่รวมกันได้

5. ผู้เรียนมีความสามัคคีกันในกลุ่ม เพราะในการทำงานรวมกลุ่มกันนี้
 ผู้เรียนจะต้องช่วยกันทำเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้เรียนจะต้องช่วยกันทำไม่ใช่
 แข่งขันกันทำ

ดวงสมร โพธิ์อยู่ (2552, หน้า 56) การบริหารการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน
 เป็นสำคัญของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ
 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนราช
 ประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ คือ การส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัด
 การเรียนรู้แบบมีทักษะกระบวนการ การส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้
 โดยสนับสนุนให้ผู้เรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ การส่งเสริมและพัฒนา ครูให้จัดการเรียนรู้
 โดยสนับสนุนให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองและการส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดกิจกรรม
 การเรียนรู้โดยสนับสนุนให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน 2) การเปรียบเทียบการบริหารการ
 จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ
 พบว่าในภาพรวมครูเพศชายมีความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน
 เป็นสำคัญสูงกว่าครูเพศหญิงและสูงกว่าในด้านส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้
 โดยสนับสนุนให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง การส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดกิจกรรมการ
 เรียนรู้ โดยสนับสนุนให้ผู้เรียนมีการเคลื่อนไหวทางกาย การส่งเสริมและพัฒนาครู
 ให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยสนับสนุนให้ผู้เรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ 3) การเปรียบเทียบ
 การบริหารการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนก
 ตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ในภาพรวมครูที่มีประสบการณ์มากมีความคิดเห็นต่อ
 การบริหารการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยและ
 สูงกว่าในด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยสนับสนุนให้ผู้เรียนนำ
 ความรู้ไปประยุกต์ใช้ การส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยสนับสนุนให้
 ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน และการส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้แบบมีทักษะกระบวนการ
 สอดคล้องกับ Fred and Midke (2003, p.79) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการสอนของครูที่
 เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการวิจัยสรุปได้ว่าการสอนของครูได้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการ
 สอนจากการสอนแบบเดิม ๆ มาเป็นครูเป็นผู้ชี้แนะ เปลี่ยนแปลงการสอนแบบที่มีครูเป็น

ศูนย์กลางไปเป็นการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในขณะเดียวกัน Brown and Richardson (2003, p.67) ได้ทำการวิจัยเรื่องนักศึกษาวิชาชีพครูกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผลการวิจัยสรุปได้ว่า การฝึกอบรมครูและผู้เกี่ยวข้องในการเรียนการสอนยังคงใช้วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการะบวนการเรียนรู้ที่สามารถค้นพบองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ดังนั้นสรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการจัดการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียน

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ที่ทุกตัวพบว่า มีค่าเป็นบวก สามารถจัดลำดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดำเนินการพัฒนาให้นักเรียนที่เรียนอ่อนให้มีทักษะการเรียนรู้มากขึ้น
2. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดโครงการเกี่ยวกับกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ให้กับนักเรียน
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้หลักการสอนในมิติต่างๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. ผู้บริหารรอบรู้ในเนื้อหาสาระทางวิชาการและเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. ผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดำเนิน การให้นักเรียนทุกคนอ่านออกเขียนได้
6. ผู้บริหารใช้ข้อมูลสะท้อนกลับเป็นแนวทางในการปรับปรุงงานวิชาการ
7. ผู้บริหารจัดรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
8. ผู้บริหารร่วมกับครูวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
9. ผู้บริหารระดมสรรพกำลังจากชุมชนเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้

10. ผู้บริหารแสดงให้เห็นอยู่เสมอว่าการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

2.5 องค์ประกอบหลักด้านการมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 12 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้ เนื่องจากการมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา คือ การที่ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ มีความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุความต้องการนั้นซึ่งสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จำเป็น สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 1-2) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ เป็นยานานวิเศษสำหรับผู้บริหาร เป็นเสมือนกุญแจสำคัญของการเป็นผู้นำ นักบริหารคนใดที่ขาดวิสัยทัศน์จะเป็นผู้ถูกกล่าวหาว่ามีความล้มเหลวในการเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ไม่ใช่สิ่งเพ้อฝัน แต่เป็นสิ่งที่ใฝ่ฝัน ไม่ใช่คำทำนาย แต่เกี่ยวกับเรื่องในอนาคต ไม่ใช่แผนปฏิบัติแต่เป็นเป้าหมายที่ต้องการ ไม่ใช่ตัวบิบบคั้นการกระทำแต่เป็นตัวเร่ง ตัวท้าทายให้เกิดพฤติกรรมเพื่อความเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ให้ “ดีกว่าเดิม” สอดคล้องกับ สมเดช สีแสง (2545, หน้า 15) กล่าวว่าวิสัยทัศน์มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ภารกิจ (Mission) คืองานที่หน่วยงาน องค์การรับผิดชอบอยู่เป็นหน้าที่ขององค์การนั้นๆ
2. ค่านิยม (Value) คือ คุณค่า ความเชื่อ หรือปรัชญาของหน่วยงานที่ทำอยู่เป็นคุณค่าความเชื่อกว้างๆ ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ควรและไม่ควรปฏิบัติ และ 3. สมรรถภาพ (Capacity) เป็นจุดเด่นของหน่วยงานที่ทำให้ประสบผลสำเร็จและมีข้อได้เปรียบในเชิงแข่งขัน หรือเชิงบริหารที่เหนือกว่าหน่วยงานอื่น Bennis (1989 อ้างถึงใน มารศรี สุธานีธิ, 2540, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะเพียงแต่มีวิสัยทัศน์เท่านั้นยังไม่เพียงพอ แต่จะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นให้สมาชิกเข้าใจอย่างชัดเจนโดยเน้นที่ผลผลิต เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานในทำนองเดียวกัน Davis and Thomas (1989, หน้า 22-33) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้นำจะต้องมี และสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นไปสู่ครูและคณะทำงานเพื่อให้สมาชิกเหล่านั้นกระทำกิจกรรมต่างๆ โดยมุ่งหวังให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น เช่นเดียวกับ Licata and others (1990, หน้า 93 อ้างถึงใน มารศรี สุธานีธิ, 2540, หน้า 32) ได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์พบว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นั้นนอกจากจะสามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจนแล้ว ยังต้องสามารถทำให้สมาชิกยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อปฏิบัติงานต่างๆ ให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ส่วน Caldwell and Spinks (1990, หน้า 174

อ้างถึงใน เทียง เหมียดไธสง, 2542, หน้า 22) ได้ยืนยันไว้อย่างชัดเจนว่าการมีวิสัยทัศน์เพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ สิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องกระทำให้ได้คือ การทำให้สมาชิกมีจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้นและสามารถหล่อหลอมวิสัยทัศน์นั้นลงสู่นโยบาย แผนงาน และกิจวัตรประจำวันภายในองค์การได้เป็นผลสำเร็จด้วย มารศรี สุธานีธิ (2540, หน้า 154) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครสรุปผลการวิจัยได้ว่า 1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศและวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันจะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับแตกต่างกัน 3) โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันผู้บริหารโรงเรียนจะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับที่ต่างกัน 4) พฤติกรรมบริหารการเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ในระดับสูง (เทียง เหมียดไธสง, 2542, หน้า 22-23) ในขณะที่ Sheive and Schoenheit (1987 อ้างถึงใน เทียง เหมียดไธสง, 2542, หน้า 23) ได้ศึกษาผู้บริหารการศึกษาที่มีประสิทธิผลจำนวน 12 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ศึกษาธิการและผู้ช่วยโดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพพบว่าการที่ผู้นำจะเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ได้นั้นจะต้องมีการประพฤติปฏิบัติเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้ 1. เป็นผู้สั่งสมค่านิยมที่ถูกต้องทางการศึกษา 2. เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตน 3. สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ของตนให้สมาชิกในองค์การเข้าใจและเห็นคล้อยตาม 4. มีการวางแผนเพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 5. ลงมือปฏิบัติจริงตามที่ได้วางแผนไว้โดยอาศัยความรู้ความสามารถทางการบริหาร ดังนั้น การมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาจึงเป็นสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักด้านการมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาประกอบด้วย 12 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทุกตัวพบว่า มีค่าเป็นบวกสามารถจัดลำดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ในการจัดการศึกษา
2. ผู้บริหารมีการคิดเชิงกลยุทธ์กำหนดวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์
3. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ได้ชัดเจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม สถานการณ์ปัจจุบันและเป้าหมายตามมาตรฐานของโรงเรียน

4. ผู้บริหารให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของโรงเรียนลงสู่ภาคปฏิบัติ
5. ผู้บริหารมีการตรวจสอบความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์
6. ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติโดยกำหนดในแผนปฏิบัติการ
7. ผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ในการจัดการศึกษาเพื่อความร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมาตรฐานทางวิชาการ
8. ผู้บริหารมีการพัฒนาและปรับปรุงวิสัยทัศน์เน้นให้เกิดประสิทธิผล และวัฒนธรรมในโรงเรียนอย่างยั่งยืน
9. ผู้บริหารใส่ใจต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอยู่เสมอพร้อมทั้งทำให้ผู้อื่น เข้าใจและปฏิบัติ
10. ผู้บริหารมีการคิดวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อให้การดำเนินงานวิชาการ บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์
11. ผู้บริหารมีการทบทวนวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามขั้นตอน
12. ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานตาม วิสัยทัศน์

2.6 องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การเรียนรู้ให้เป็นข้อมูลในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สามารถสร้างสรรค์และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างหลากหลาย ผลักดันให้บุคคลทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษารู้และเข้าใจ เนื้อหาสาระหลักสูตรสถานศึกษา กระตุ้นครูให้ช่วยกันพิจารณาและสร้างหลักสูตรสถานศึกษาที่ต้องการในอนาคต กำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีการกำกับ ติดตามให้ครูสอนอิงเกณฑ์การประเมินที่ สอดคล้องกับมาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง บูรณาการเทคนิควิธีการต่างๆ มากำหนด เป็นแผนกลยุทธ์ ทั้งนี้ เนื่องจากสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ การจัดการ การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลง หลักสูตรสถานศึกษาให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการ ของบุคคลและสภาพของท้องถิ่น สอดคล้องกับ นิภา เพชรสม (2542, หน้า 2) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษาไว้ ดังนี้ 1) หลักสูตรเป็นเสมือนเป้าหมายพลเมืองดี

และมีคุณภาพเนื่องจากผู้เรียนหรือประชาชน คือผลผลิตของการศึกษา ดังนั้นคุณภาพของประชาชนจะดีหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับหลักสูตรว่าต้องการให้ผู้ผ่านการศึกษามีคุณลักษณะอย่างไรหลักสูตรจึงเปรียบเสมือนเป้าหมายบุคคล 2) หลักสูตรเป็นโครงการและแนวทางในการจัดการศึกษา เพราะหลักสูตรจะบอกให้ทราบว่าจัดการศึกษามีวัตถุประสงค์อย่างไร และในการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นั้นจะต้องจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์อย่างไรจะจัดการสอนอย่างไรสิ่งเหล่านี้จะทำให้เห็นภาพรวมของการจัดการศึกษาของชาติว่ามุ่งไปในทิศทางใดที่เกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายกับการจัดการศึกษาจะได้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน 3) หลักสูตรเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานของครูเพราะหลักสูตรจะบอกให้ครูรู้ว่าควรพัฒนาผู้เรียนในด้านใดบ้าง จะสอนผู้เรียนด้วยเนื้อหาอะไรและควรจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ใดให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 4) หลักสูตรเป็นมาตรฐานของการศึกษาซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ 4.1) มาตรฐานประการแรก สถาบันการศึกษาหรือโรงเรียนจะต้องเสนอให้ถึงมาตรฐานที่หลักสูตรกำหนดไว้ 4.2) มาตรฐานที่สองหมายความว่า หลักสูตรจะเป็นเกณฑ์มาตรฐานให้ทุกสถาบันการศึกษาที่จัดขึ้นด้วยวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน 5) หลักสูตรเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศเนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนดังนั้นประเทศใดจัดการศึกษาโดยมีหลักสูตรที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีย่อมได้กำลังคนที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การพัฒนาสังคมและประเทศชาติเป็นไปอย่างได้ผลดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ กมล ภูประเสริฐ (2545, หน้า 9 – 13) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศ 2) ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ทรัพยากร สภาพการดำรงชีวิต และปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและท้องถิ่นโดยตรง 3) ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษานำมากำหนดเป็นมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้รายปี กำหนดเวลาเรียนให้เหมาะสม 4) ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ แบ่งแยกตามรายหัวข้อแต่ละระดับชั้นเรียนในการ บูรณาการเป็นหน่วยการเรียนรู้ย่อยๆ เพื่อสะดวกแก่การจัดการเรียนการสอนที่สัมพันธ์กัน แต่ละหน่วยการเรียนรู้จะประกอบด้วยมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และเวลาเรียน ซึ่งเมื่อรวมทุกหน่วยเข้าด้วยกันจะสมบูรณ์ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้เป็นรายภาคหรือรายปี สอดคล้องกับ กุลชร เหลืองสุดใจชื่น (2549, หน้า 232) ศึกษาเรื่อง

ปัจจัยศัตรูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 และ เขต 2 พบว่า ปัจจัยศัตรูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ด้านการนิเทศ ด้านทรัพยากรการบริหาร ด้านบุคลากรและด้านชุมชน แต่ปัจจัยศัตรูด้านชุมชนไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารหลักสูตร ด้านการวางแผนการบริหารหลักสูตร และด้านการปฏิบัติตามแผนการบริหารหลักสูตร ดังนั้น สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และจัดกิจกรรมต่างๆ ที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทุกตัวพบว่า มีค่าเป็นบวก สามารถจัดลำดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การเรียนรู้ให้เป็นข้อมูลในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างหลากหลาย
3. ผู้บริหารผลักดันให้บุคคลทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
4. ผู้บริหารรู้และเข้าใจเนื้อหาสาระหลักสูตรสถานศึกษา
5. ผู้บริหารกระตุ้นครูให้ช่วยกันพิจารณาและสร้างหลักสูตรสถานศึกษาที่ต้องการในอนาคต
6. ผู้บริหารกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจการเรียนรู้ของสถานศึกษา
7. ผู้บริหาร กำกับ ติดตามให้ครูสอนอิงเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับมาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง
8. ผู้บริหารกำกับ ติดตามให้มีการปฏิบัติตามการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ
9. ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การวัดและประเมินผล

10. ผู้บริหารบริหารหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่ ร่วมกันกำหนด

2.7 องค์ประกอบหลักด้านการจัดหาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้ เนื่องจาก สมรรถนะด้านการจัดหาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเป็นความสามารถในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ประยุกต์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ และความรู้อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมาผนวกเข้าด้วยกัน เพื่อใช้ในกระบวนการจัดหา จัดเก็บ สร้างและเผยแพร่สารสนเทศในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ รุ่งโรจน์ พงศ์กิจวิฑูร (2550, หน้า 74) สื่อการสอน หมายถึง สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการ และสิ่งต่างๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือหรือช่องทางหรือเป็นตัวกลางในการเรียนการสอนสำหรับถ่ายทอดหรือส่งผ่านความรู้ ทักษะและเจตคติเพื่อให้เกิดการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับรัฐกรณ์ คิดการ (2547, หน้า 78) ได้ให้ความหมายของสื่อการสอน หมายถึงตัวกลางที่จะช่วยนำและถ่ายทอดข้อมูลความรู้จากครูผู้สอนหรือจากแหล่งความรู้ไปยังผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่จะช่วยอธิบายและขยายเนื้อหาบทเรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น และบรรลุถึงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ตั้งไว้ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในกระบวนการสื่อสาร การเรียนรู้และมีบทบาทที่สำคัญในการถ่ายทอดสารจากผู้สอนไปยังผู้เรียน ความสำคัญในกระบวนการเรียนการสอน พิชิต โคตรมา (2551, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นที่ต้องการของผู้บริหารในหน่วยงานต่างๆ เป็นเครื่องมือที่สนับสนุนการจัดการในองค์กรเนื่องจากช่วยให้การตัดสินใจปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ในการบริหารจัดการ ศึกษา การตัดสินใจวางแผนการศึกษา ระยะเวลาต่างๆ ระบบสารสนเทศช่วยให้เกิดด้านการบริหารเวลา ด้านการบริหารบุคคล ในการเข้าถึงข้อมูล ช่วยแก้ปัญหาด้านการจัดการ ศึกษาในโรงเรียน ทั้งการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการได้ชัดเจน และสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหา หรือบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับศรีไพร คักดีรุ่งพงศากุล และคณะ (2549, หน้า 347) กล่าวถึงเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการความรู้ โดยเป็นเครื่องมือที่สนับสนุนการจัดการในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกนำมาใช้กับการจัดการความรู้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 25-40)

ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารต่อการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ดังนี้ 1) จัดเตรียมห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ในโรงเรียน 2) การบำรุงรักษาคอมพิวเตอร์ 3) การแนะนำช่วยเหลือระหว่างการเรียนรู้คอมพิวเตอร์ 4) การนิเทศการใช้คอมพิวเตอร์ 5) ประเมินผลการใช้คอมพิวเตอร์ในโรงเรียนเมื่อสิ้นภาคเรียน

สอดคล้องกับ ศิลปะชัย อัจฉกร (2549, หน้า 47) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการปฏิบัติงาน คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อการบริหารและการบริการทางการศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากร การกระจายโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของโรงเรียน ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารมีสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของโรงเรียน ตามขนาดของโรงเรียนพบว่าคะแนนค่าเฉลี่ยโรงเรียนขนาดใหญ่มีสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานสูงสุดและผลการทดสอบค่าเฉลี่ยไม่พบความแตกต่างกัน ต่อมา ธนะ รื่นแสง (2550, หน้า 23) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศด้านทัศนคติและความสนใจในเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่น อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการจัดงบประมาณทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความรู้ความเข้าใจพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการประชาสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการกำหนดขอบเขตความร่วมมือและปรับปรุงโครงสร้างทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการให้ข้อมูลข่าวสารที่ได้จากเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านการพัฒนาบุคลากรทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้น สมรรถนะด้านการจัดหาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียน

การสอนจึงเป็นสมรรถนะที่สำคัญ เพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การให้บริการแก่นักเรียน ครูและชุมชน ตลอดจนการนำมาบริหารจัดการโรงเรียนในภารกิจที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการข้อมูล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการบริหารทั้งการวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน และการประเมินผลและรายงานผลอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักด้านการจัดหาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนัก ของตัวบ่งชี้ที่ทุกตัวพบว่า มีค่าเป็นบวก สามารถจัดลำดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ จากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมการใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความชำนาญและทักษะ
2. ผู้บริหารจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อฝึกฝนและเพิ่มเติมทักษะแก่บุคลากรด้านการจัดทำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
3. ผู้บริหารส่งเสริมความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ และถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงาน อยู่เสมอ
4. ผู้บริหารนำบุคลากรทัศนศึกษาเพื่อศึกษาหาความรู้ด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ
5. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการ
6. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างผลงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนาตนเองและนักเรียน
7. ผู้บริหารจัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง
8. ผู้บริหารสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงานวิชาการ
9. ผู้บริหารมีการวัดผล ประเมินผล การใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
10. ผู้บริหารหมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ เพื่อพัฒนางาน วิชาการให้ดียิ่งขึ้น

2.8 องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาบุคลากรด้านงานวิชาการ ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้ เนื่องจากสมรรถนะด้านการพัฒนาบุคลากรด้านงานวิชาการเป็นความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนา บุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนางานวิชาการ สอดคล้องกับ ปรีชา เกตุผดุง (2549, หน้า 13) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงกระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ค่านิยม ความสามารถของบุคลากรตลอดจนการให้แนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานให้มีคุณภาพและส่งผลสะท้อนทำให้หน่วยงานมีผลผลิต ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ จำนงค์ มิ่งเจริญ (2548, หน้า 11) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงกระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การตลอดจนพัฒนาทัศนคติ ประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการ โดยเฉพาะคนที่รับราชการใหม่ในหน่วยงานและยังไม่มีทักษะ ประสบการณ์ ในงานที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร การดำเนินงานในหน่วยงานจะมีประสิทธิภาพ ถ้าบุคลากรได้รับการพัฒนา ดังนั้นในการบริหารงานบุคคล จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร และได้มีผู้ให้ทรรศนะถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร พันธ์ หันนาคินทร์ (2542, หน้า 132) ได้ให้ความ สำคัญของการพัฒนาบุคลากร ว่าการพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อผลงานของสถาบันนั่นเองและสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้นๆ อันถือว่าเป็นความต้องการพื้นฐาน โดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน สอดคล้องกับ สมาน รังสิโยภษณ์ (2544, หน้า 83) ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาทำงานก็มิได้หมายความว่า จะสามารถทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำแก่ผู้เข้ามาทำงานใหม่ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรม ถึงวิธีการทำงานให้ด้วย ธนพล ปิยเชียรสวัสดิ์ (2552, หน้า 156) ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาบุคลากรตามทัศนะของผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาล จังหวัดอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ตามทัศนะของผู้บริหารคือ ด้านจริยธรรม ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญ

ส่วนความต้องการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ตามทัศนะของผู้บริหารคือ ด้านเจตคติในการทำงาน ด้านรูปแบบวิธีการและ กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน และด้านความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ด้านรูปแบบวิธีการและกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และด้าน ความรู้ความเข้าใจในสาระที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ปรัชญา ฤชา (2551, หน้า 29) ศึกษาการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงานของสถานศึกษาขนาดเล็ก ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงานของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สมรรถนะด้านการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการ ที่สำคัญยิ่งที่จะต้อง ดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถปรับตัว ทันท่วงที ต่อเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่างๆ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนางานวิชาการ

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาบุคลากรด้านงาน วิชาการ ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทุกตัวพบว่า มีค่าเป็นบวก สามารถจัดลำดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ผู้บริหารให้บุคลากรหมั่นศึกษาหาความรู้และวิธีพัฒนางานด้าน ต่างๆ ที่ส่งเสริมวิชาชีพของตนอยู่เสมอ
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเป็น การเพิ่มพูนความรู้และนำมาพัฒนางานด้านวิชาการ
4. ผู้บริหารจัดทำโครงการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอน
5. ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา งานวิชาการ
6. ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำทาง วิชาการ
7. ผู้บริหารประสานงานกับสถาบัน อุดมศึกษาเพื่อจัดโครงการ พัฒนาครูแกนนำด้านวิชาการ

8. ผู้บริหารสรรหาแหล่งเรียนรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากรทางด้าน

วิชาการ

9. ผู้บริหารส่งเสริมครูให้พัฒนางานวิชาการของตนเองอย่างต่อเนื่อง

10. ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการแข่งขันและพัฒนางาน

ทางด้านวิชาการ

2.9 องค์ประกอบหลักด้านการสร้างสัมพันธภาพในการทำงานประกอบด้วย 14 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้ เนื่องจาก สมรรถนะด้านการสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และส่งเสริมให้องค์กรร่วมกันสร้างคุณภาพด้านการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ สุรพล พยอมแย้ม (2548, หน้า 21) กล่าวว่า สัมพันธภาพเป็นพฤติกรรมหนึ่งที่บุคคลกระทำต่อกัน ถ้าทั้งสองฝ่ายยังไม่มีปฏิสัมพันธ์กัน (Interaction) สัมพันธภาพจะยังไม่เกิดขึ้น การที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกัน (Contact) เป็นจุดเริ่มต้นของการมีสัมพันธภาพ ซึ่งความสัมพันธ์นั้นอาจเกิดขึ้นในด้านบวกหรือด้านลบก็ได้ สอดคล้องกับ Glasser (1998, p. 316) กล่าวว่า การมีสัมพันธภาพที่ดี คือ การที่บุคคลสามารถประสบความสำเร็จและมีความพึงพอใจในสัมพันธภาพกับบุคคลที่มีความหมายความสำคัญกับตนเอง รู้จักการตอบสนองความต้องการพื้นฐานโดยให้ความสำคัญกับการรู้จักการเติมเต็ม การตอบสนองความต้องการในส่วนของการความรักและความเป็นเจ้าของมากที่สุด คือ การมีประสบการณ์ การมีโอกาสได้รักและถูกรัก มีความสนิทใกล้ชิดกับเพื่อนหรือคนที่รักคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเป็นปกติสุขของผู้อื่น ได้แบ่งปัน มีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องอันดีกับผู้อื่น ได้รับความรักอย่างเพียงพอ มีความพึงพอใจในสัมพันธภาพ เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การมีสัมพันธภาพที่ดี และการมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่ง Glasser เห็นว่าสาเหตุของปัญหาสุขภาพจิตส่วนใหญ่เกิดจากการที่บุคคลไม่สามารถดำเนินชีวิตที่เข้ากันได้ดีกับบุคคลที่มีความสำคัญในชีวิต ผู้บริหารนอกจากจะมีหน้าที่ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้ว หน้าที่ในการบริหารคนก็นับว่าสำคัญยิ่งอีกประการหนึ่ง เพราะงานต่างๆ จะสำเร็จได้นั้นมาจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีเทคนิคในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา อาจมีวิธีการดังนี้ (เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน, 2552, ออนไลน์) 1) ควรรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการส่วนตัว 2) ควรวิธีวิธิตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม 3) ควรใช้วิธีการขอร้องมากกว่าการออกคำสั่ง 4) ควรช่วยแก้ปัญหาข้อร้องทุกข์ 5) ควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง 6) ควรให้คำชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา 7) ไม่ควรแทรกแซงการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อภาภรณ์ พัทธ์กำพล (2546, หน้า 23) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและบุคลิกภาพของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนที่ประกอบกิจการด้านการให้คำปรึกษาและตรวจสอบบัญชีแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 383 คน พบว่า สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ จันท์รพา ทัศนุธร (2543, หน้า 89) ศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การและการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและลูกน้องตามการรับรู้ของลูกจ้างที่มีต่อการตอบสนองของลูกจ้าง : กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลของรัฐบาล สังกัดทบวง มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า ลูกน้องมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ Deluga (1994, p. 223) ศึกษาถึงคุณภาพการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก : ศึกษาจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 86 คู่ จากกลุ่มตัวอย่างองค์การที่แตกต่างกันหลายองค์การ พบว่า คุณภาพการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ Deluga (1998, p.786) ศึกษาถึงคุณภาพการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก : ศึกษาจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 127 คู่ พบว่า พฤติกรรมการทำตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำนายถึงคุณภาพการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของผู้ใต้บังคับบัญชาและประสิทธิผลในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น สมรรถนะด้านการสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ในทางที่ดี มีความเป็นมิตร มีความรู้สึกที่ดีต่อกันภายในกลุ่มบุคคลากร ซึ่งจะก่อให้เกิด ความสามัคคี และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานจึงจะประสบความสำเร็จในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักด้านการสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 14 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทุกตัวพบว่า มีค่าเป็นบวก สามารถจัดลำดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกันสร้างสัมพันธภาพบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้
2. ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งจากการปฏิบัติงานวิชาการ โดยการสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน
3. ผู้บริหารชักจูงครูให้ร่วมมือกันพัฒนาการเรียนการสอน
4. ผู้บริหารเน้นและสร้างการทำงานเป็นทีมและพัฒนาทีมงาน
5. ผู้บริหารกระตุ้นให้ชุมชนสนับสนุนโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ
6. ผู้บริหารรับรู้ แสดงความยินดี และประกาศเมื่อมีความก้าวหน้าหรือความเป็นเลิศทางวิชาการร่วมกับนักเรียน ครู และผู้ปกครอง
7. ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานด้านการจัดการเรียนการสอน
8. ผู้บริหารสร้างบุคลิกภาพของตนเองให้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในสถานศึกษา
9. ผู้บริหารแสดงท่าทีที่ดีต่อนักเรียน ต่อครูและผู้ปกครอง
10. ผู้บริหารติดตามประเมินการทำงานวิชาการโดยวิธีการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน
11. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนเข้าพบพูดคุยด้วยได้ทุกเมื่อ
12. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่ครูและนักเรียน
13. ผู้บริหารนำบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้านวิชาการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
14. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและนักเรียนในการพัฒนางานวิชาการ

2.10 องค์ประกอบหลักด้านการกำกับติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้ เนื่องจาก สมรรถนะด้านการกำกับติดตามและประเมินผล เป็นการใช้กระบวนการเรียนการสอนมาตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนโดยครอบคลุมกระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ด้านทักษะและกระบวนการ

และด้านเจตคติ คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งการกำกับ ติดตาม เป็นระบบย่อย ที่สำคัญของกระบวนการวางแผนและการบริหาร ซึ่งหากขาดระบบย่อยส่วนนี้แล้วยากที่การดำเนินงานจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างไรก็ตามมักจะมีคำที่ใช้ควบคู่กับการกำกับติดตามเสมอ คือ การประเมินผล (Evaluation) ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว สองคำนี้แม้จะมีการใช้ควบคู่และเชื่อมโยงกันแต่แตกต่างกันในเรื่องของช่วงเวลาและวัตถุประสงค์ โดยการกำกับติดตาม (Monitoring) วัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงและความสมบูรณ์ครบถ้วนของงานหรือโครงการ และชี้ให้เห็นจุดอ่อนที่ผู้บริหารสามารถจัดการแก้ไขได้ทัน ส่วนการประเมินผล (Evaluation) คือ การประเมินและตัดสินความสำเร็จของงานหรือโครงการ (Appeal, 1999, p.124) ซึ่ง อุทัย บุญประเสริฐ (2546, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การกำกับ ควบคุม ติดตาม และประเมินผล มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ช่วยให้ผู้บริหารโครงการต่างๆ ทราบว่า โครงการเหล่านั้นบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด โครงการต่างๆ ดำเนินงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ผลการติดตาม ควบคุม กำกับ และประเมินผลจะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ แสดงให้เห็นถึงข้อดี จุดอ่อนและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาเหล่านั้น ช่วยให้การบริหารแผนงานและโครงการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2540, หน้า 18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการกำกับ ควบคุม ติดตามและประเมินผลว่า การบริหารโครงการไม่ว่าจะเป็นโครงการทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง หรือโครงการทางการศึกษาก็ตามจะบังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จำเป็นต้องอาศัยการประเมินผลโครงการที่เป็นระบบ กล่าวคือ จากผลการประเมินโครงการจะทำให้ผู้บริหารได้ทราบจุดเด่น จุดด้อย ของโครงการ ได้อย่างทันท่วงที ในฐานะของผู้บริหารซึ่งรับผิดชอบโครงการ เมื่อได้ดำเนินโครงการไปอย่างไรแล้วย่อมต้องการทราบว่าโครงการนั้นบรรลุเป้าหมายหรือไม่เพียงใด คู่กับทุนหรือแรงงานที่ลงทุนไปหรือไม่ คำตอบของคำถามเหล่านี้จะได้จากการประเมินผลโครงการ สอดคล้องกับ รังสฤษฎ์ โยมศรีเคน (2543, หน้า 23) ได้ศึกษาการประมวลผลโครงการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่าโรงเรียนประถมศึกษา ส่วนมากได้มีการประเมินผลก่อนดำเนินการระหว่างดำเนินการและสิ้นสุดโครงการ การประเมินผลการกำกับติดตามเป็นขั้นตอนหนึ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนควรจะดำเนินการกำกับติดตามทุกระยะเพื่อให้ทราบความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงานตลอดจนปัญหา อุปสรรคที่จะหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ต่อมา สำราญ กำจัดภัยและคณะ (2547, หน้า 80) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบ

ติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงเรียนพรหมานุเคราะห์ อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยเสนอการผสมผสานหลักการและแนวคิด 3 ประการในการวางระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู ประกอบด้วย 1) หลักการบริหารที่ยึดการทำงานอย่างเป็นระบบครบวงจร เพื่อบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ อันประกอบด้วย 4 กระบวนการหลัก คือ กระบวนการวางแผน (Plan : P) กระบวนการปฏิบัติตามแผน (DO : D) กระบวนการตรวจสอบประเมินผล (Check : C) และกระบวนการปรับปรุงแก้ไข (Action : A) 2) แนวคิดของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเสนอแนวทางการดำเนินงานเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การควบคุมคุณภาพ 2) การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และ 3) การประเมินคุณภาพการศึกษา 3) แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามและประเมินโครงการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินโครงการทุกกระบวนการทำงาน มีการดำเนินงาน 3 ระยะ คือ 1) ประเมินการเตรียมโครงการ 2) ประเมินการปฏิบัติงาน และ 3) ประเมินผลสรุปของโครงการ ดังนั้นสมรรถนะด้านการกำกับติดตามและประเมินผลจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นการรวบรวมข้อมูลระหว่างการปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงการ ในด้านปัจจัย กิจกรรมและผลที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินโครงการ และเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องที่จะหาข้อบกพร่องปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานเพื่อนำมาพิจารณาแก้ไขได้ทันที่

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักด้านการกำกับติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ที่ทุกตัวพบว่า มีค่าเป็นบวก สามารถจัดลำดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรทั้งระดับสถานศึกษาและระดับช่วงชั้น
2. ผู้บริหารประเมินผลการทำงานของครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการสอน
3. ผู้บริหารมีการติดตาม การวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ
4. ผู้บริหารติดตามการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนโดยอาศัยเกณฑ์มาตรฐานที่ร่วมกันกำหนด

5. ผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้
6. ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับหลักการและเทคนิคการติดตามและประเมินผล
7. ผู้บริหารสามารถติดตาม ประเมิน และรายงานผลการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
8. ผู้บริหารมีความสามารถในติดตามผลการดำเนินงานวิชาการ
9. ผู้บริหารให้ครูผู้สอนและนักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายกิจกรรมการเรียนรู้ วิธีการวัดผลและประเมินผลตามหลักสูตร
10. ผู้บริหารกำหนดให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนและระยะเวลาอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ค้นพบ มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถาบันพัฒนาผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรบรรจุหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ผลการวิจัย พบว่า ทั้ง 112 ตัวบ่งชี้ ของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตลอดจนมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ดังนั้น ควรนำไปจัดทำคู่มือ หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

2.2 ผู้บริหารหรือผู้ที่สนใจสามารถนำตัวบ่งชี้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาในการบริหารงานวิชาการ วางแผนและปรับปรุงนโยบายในการจัดการศึกษาของโรงเรียนต่อไป

2.3 องค์ประกอบหลักด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำผลที่ค้นพบมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และพัฒนาสถานศึกษาไปสู่คุณภาพการศึกษาต่อไป

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 จากโมเดลสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า องค์ประกอบหลักด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ดังนั้น ควรมีการวิจัยพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้โดยเฉพาะเพื่อศึกษาหารูปแบบที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

3.2 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

3.3 ควรมีการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารการศึกษาด้านๆ อื่น ส่งเสริมสถาบันการศึกษาให้พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทุกๆ ด้านที่ได้มาตรฐานช่วยให้ก้าวไปสู่ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้