

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
 - 1.1 ความหมายภาวะผู้นำ
 - 1.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
2. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
 - 2.1 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
 - 2.2 ประสิทธิภาพองค์การและประสิทธิผลโรงเรียน
3. บริบทโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

ความหมายของภาวะผู้นำ

นักการวิชาการหลายท่านที่สนใจและให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้หลายประการ ดังนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2549, หน้า 3) ได้นิยาม คำว่า ภาวะผู้นำได้ ดังนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำจะต้องมีบุคลิกการพิเศษหลายอย่าง สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและ

อำนาจบารมี (Power) ที่ได้จากตัวเองเป็นเครื่องมือ และสามารถจะสร้างอิทธิพล ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถ้อยยอมร่วมมือหรือยอมรับในตัวของเขาได้ไม่ว่าจะเป็น บุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ ฯลฯ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมี ประสิทธิภาพ ซึ่งในบางขณะคนที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำ ตรงกันข้าม บางคนไม่ได้เป็นผู้นำแต่กลับได้รับความเชื่อถือ ยอมรับและร่วมมือปฏิบัติตามคำสั่งหรือ คำแนะนำปฏิบัติตามซึ่งความแตกต่างดังกล่าว สอดคล้องกับคำพูดที่ว่า “ผู้นำอาจไม่มี ความเป็นภาวะผู้นำ ผู้มีภาวะผู้นำอาจไม่ได้เป็นผู้นำ” ซึ่งเมื่อเราพิจารณาเปรียบเทียบ ความหมายของคำว่า “ผู้นำ” กับ “ภาวะผู้นำ” จะเห็นได้ว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งจะเน้น ในเรื่องบุคลิกภาพของตัวคนนั้นแต่ภาวะผู้นำจะเป็นเรื่องลักษณะหรือคุณสมบัติของบุคคล นั้นที่จะช่วยส่งเสริมด้านการดำเนินการของหมู่คณะให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสบความสำเร็จ เมื่อเราได้เข้าใจความนิยามของคำว่า ผู้นำ และภาวะผู้นำแล้วก็จะทำ ให้เข้าใจความหมายของคำว่าผู้บริหารได้ง่ายขึ้น

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 15) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ คือ เป็นกระบวนการ ที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะทำอะไรคือ ความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่นช่วยให้มองเห็นทิศทางและ จุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2550, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาผู้อื่นได้รับการยอมรับ ยกย่องจาก บุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ เป็นผู้นำ เป็นผู้มีหน้าที่ในการ อำนวยการ สั่งการ บังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้ กิจการงาน บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 282) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลัง อำนาจที่มีอยู่ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

รัชดาพร วรรณจันทร์ (2557, หน้า 25) ได้สรุป ความหมายของภาวะ ผู้นำพฤติกรรมของบุคคลที่มีศิลปะในการชักจูง จูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มเพื่อให้ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และเป็นกระบวนการสร้างอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ

ของกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ภายในสถานการณ์หนึ่งๆ

เกรียงศักดิ์ วงศ์รัชนี (2557, หน้า 20) ได้สรุป ความหมายภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลในการโน้มน้าว จูงใจ ของผู้นำกับผู้ตาม หรือกับบุคคล หรือกลุ่มคนได้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือ ในการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

Lunenburg & Ornstein (2000, p. 113) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึงการชักจูงให้คนอื่นตั้งใจทำงาน ตามจุดหมายของกลุ่มที่บุคคลนั้น เป็นสมาชิก

Donaldson (2001, p. 41) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการทำให้ผู้ตามมีความเชื่อถือ ความคิดและยอมทำตาม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

Cheng (2002, p. 51) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้คนในองค์กรตื่นตัว มุ่งทำงานตามจุดหมายจนกระทั่งบรรลุผล

Wheelen and Hunger (2002, p. 25) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ทักษะและความสามารถเพื่อให้เป้าหมายที่องค์กรบรรลุผล และผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

Owens (2004, p. 263) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น เพื่อให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมาย ลดความขัดแย้งสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ตาม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ อิทธิพลและศิลปะในการชักจูง จูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

มีนักการศึกษาหลายท่านที่สนใจและให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารไว้ ดังนี้

กิตติมา ปรีดีดีลิก (2545, หน้า 45) ได้เสนอพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการ มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ประเมินผลการทำงานของครู

2. ตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับนักเรียนและครู
3. เป็นรูปแบบของความมีมาตรฐานวิชาชีพสูง
4. คงความสัมพันธ์ภายในเชิงบวกกับบุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียน
5. จัดสร้างสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยและคงความมีระเบียบ
6. พัฒนาแผนการพัฒนาโรงเรียน
7. จัดให้มีระบบการสื่อสารภายในที่ดี
8. เข้มงวดต่อการคัดเลือกผู้จะมาดำรงตำแหน่ง

สมคิด สร้อยน้ำ (2547, หน้า 77) ได้เสนอพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. การเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตร
กลุ่มต่างๆ

2. การตระหนักดีว่าไม่มีวิธีการสอนใดดีที่สุด
3. การตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร
4. การพัฒนาความเป็นมนุษย์
5. การเป็นตัวแบบเชิงวิชาการ
6. การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้รับการเปลี่ยนแปลง
7. การจัดให้เป็นไปตามแผนการสอน
8. การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 136) ได้เสนอพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ

1. มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
2. มีความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้
การสอน
3. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการ
ปฏิรูปการเรียนรู้
4. มีศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ
5. มีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การ
มหาชน) (2550) ได้เสนอ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. มีความรอบรู้ในการจัดการศึกษา
2. เป็นผู้นำในการจัดและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล
4. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพการศึกษาอย่างหลากหลาย
5. จัดหาสื่อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเด็กและท้องถิ่น
6. พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับทุกระดับการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) (2552) ได้เสนอพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันการเปลี่ยนแปลง
2. มีความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน
3. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติการเรียนรู้
4. มีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองในการพัฒนางานวิชาการ
5. มีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา

โกศิษฎ์ เบลรินทร์ (2552, หน้า 60) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยประกอบด้วย

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้
2. การบริหารจัดการหลักสูตร
3. การพัฒนานักเรียน
4. การพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (2553) ได้เสนอพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้
2. ออกแบบการเรียนรู้
3. กำหนดเวลาเรียน
4. มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา

5. ส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 94) ได้เสนอภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การเอาใจใส่อย่างมากของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน คือ

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน
2. การบริหารหลักสูตรและการสอน
3. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
4. การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร
5. การพัฒนานักเรียน

Hallinger and Murphy (1985, p. 221 – 224) ได้กำหนดองค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงออกการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 11 ประการ คือ

1. การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน
2. การสื่อสารเป้าประสงค์ของโรงเรียน
3. การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน
4. การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร
5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
6. การควบคุมการใช้เวลาในการสอน
7. การตรวจภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน
8. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
9. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
10. การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
11. การจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้

Davis and Thomas (1989, p. 40) พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 8 ประการคือ

1. การยึดถือหน้าที่ในการปรับปรุงงานวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น
2. ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ
3. การสร้างสรรค์แรงจูงใจให้แก่ครูและนักเรียนที่ทำงานด้านวิชาการ

4. การติดตามผลความก้าวหน้าด้านวิชาการ
5. การสรรหาทรัพยากรบุคคลและวัสดุที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
6. การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศทางด้านวิชาการ
7. การติดตามการปฏิบัติการสอนของครู
8. การสังเกตวิธีการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

Carter & Klotz (1990, p. 39) ได้เสนอว่า พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการและครู ซึ่งถือว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารจะยึดเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาและมีการส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

Wildy and Dimmock (1993, p. 34) ได้เสนอว่า พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสืบเสาะแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุด สำหรับมาพัฒนาความเป็นเลิศทางการศึกษา โดยจะต้องเป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการเป็นหลัก ต้องมีวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นความจริงได้ รวมทั้งการทำภาระงานหรือการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน ประกอบด้วย กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน เตรียมสื่อที่จำเป็นในการจัดกระบวนการเรียนการสอน กำกับติดตามการสอนของครู เป็นผู้อำนวยการหรือประสานงาน ส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร

Murphy (1999, p. 17) ได้เสนอว่า พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญในเรื่องของหลักสูตร เหมือนกับการสอน ในการบริหารงานด้านการศึกษาได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของหลักการบริหารที่ยึดหลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. จำนวนของเนื้อหา
2. การจัดเนื้อหา
3. การจัดเรียงลำดับเนื้อหา
4. ความชัดเจนและความลึกซึ้งของเนื้อหา

5. ความหลากหลายของวิธีการให้ความรู้
6. การบ้านหรืองานที่ได้รับมอบหมาย
7. การวางแผนแนวปฏิบัติของหลักสูตร
8. คุณภาพของจุดประสงค์

Seyfarth (1999, pp. 165 – 273) ได้เสนอว่า พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางานด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนไว้ 5 ด้าน คือ

1. ด้านมุมมองและแนวโน้มของหลักสูตร
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน
3. ด้านการจัดโปรแกรมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
4. ด้านการประเมินผลการสอนของครู
5. ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารนำความรู้วิธีการ เทคนิคบริหารมาปรับใช้ในการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย กำหนดวิสัยทัศน์และมีเป้าหมาย บริหารและพัฒนาหลักสูตร นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินครูผู้สอน ส่งเสริมและพัฒนาสื่อการเรียนให้เหมาะกับนักเรียน การพัฒนานักเรียน และส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู ดังตาราง 1

ตาราง 1 สังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำ	1. กิติมา ปรีดีดิถก. (2545)	2. สมคิด สร้อยหน้า. (2547)	3. สพร. (2550)	4. สมต. (2550)	5. ชีระ ภูมิเจริญ. (2550)	6. สกต.(2552)	7. โกศิษฐ์ เบลรินทร์. (2552)	8. สทศ. (2553)	9. ไชยภา ภาวะบุตร. (2555)	11. Hallinger and Murphy. (1985)	12. Davis and Thomas. (1989)	13. Carter & Klotz. (1990)	14. Wildy and Dimmock.	15. Murphy. (1999)	16. Seyfarth (1999)	ความถี่	ใช้ศึกษา
1. การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจ	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√	√			12	√
2. พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน		√	√	√			√	√	√			√				7	√
3. การนิเทศกำกับ ติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนการสอน	√		√	√		√				√	√		√		√	8	√
4. ส่งเสริมและพัฒนาสื่อการเรียนให้เหมาะสมกับนักเรียน			√	√		√							√			4	
5. การพัฒนาวิชาชีพครู					√		√	√	√	√		√			√	7	√
6. พัฒนานักเรียน		√	√	√		√	√			√	√	√	√		√	11	√

จากตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ สรุปได้ดังนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารนำความรู้วิธีการ เทคนิคบริหารมาปรับใช้ในการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ 2) พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การพัฒนานักเรียน 4) การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และ 5) การพัฒนาวิชาชีพครู

ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียด องค์ประกอบจากตารางสังเคราะห์ โดยการอธิบายขยายความเพิ่มเติมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อ้างอิงจาก งานศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของ เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตะนะ (2557, หน้า 72 – 144) เป็นแนวทางในการอธิบายเพิ่มเติม ดังนี้

การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ

1. การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้

การดำเนินการเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องแสดงออกให้ชัดเจนด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียนที่เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียนของครู สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนพัฒนาครูซึ่ง Hallinger & Heck (1997) กล่าวว่า ผลของภาวะผู้นำทางวิชาการคือการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ของโรงเรียน ให้ชัดเจนโดยกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนไว้สูงเช่นเดียวกับ Krug (1992) ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ว่าจะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจแจ่มแจ้งการจัดทำกรอบเป้าหมายจุดประสงค์และพันธกิจ นั้นจะต้องไม่ประมาณการสูงเกินไปจุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤตด้วยดังนั้นการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนนั้นผู้นำทางวิชาการจึงต้องร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสร้างวิสัยทัศน์เป้าหมายของโรงเรียนด้วยกัน Weber (1996, อ้างถึงใน, โกศิษฎ์ เบลรินทร์, 2552) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการคือ 1) การให้คำนิยามพันธกิจของโรงเรียนควรจะเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ครูนักเรียนและผู้ปกครองโดยเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจและความคาดหวังของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป็นพันธกิจร่วมของโรงเรียนต่อไป 2) การจัดการหลักสูตรและการ

สอนจะต้องมีความสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนโดยการให้คำปรึกษาการนิเทศ
 ในชั้นเรียนมีการกำกับติดตามการเรียนการสอนให้เป็นไปตามพันธกิจของโรงเรียนซึ่ง
 McNiff & Whitehead, 2002 ได้เสนอองค์ประกอบของผู้นำทางวิชาการเกี่ยวกับการกำหนด
 ภารกิจของโรงเรียน คือ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนต้องชัดเจนเน้นผลสัมฤทธิ์
 ทางการเรียนของนักเรียนให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและร่วมรับผิดชอบ
 เป้าหมายที่แสดงออกทางพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ง่ายต่อการนำไปสอนและมีการสื่อสาร
 เป้าหมายให้ครูผู้ปกครองนักเรียนรับทราบโดยทั่วกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็น
 ทางการและการพัฒนาและสร้างเกณฑ์มาตรฐานด้านวิชาการที่สูงมีความชัดเจนจะเป็น
 สิ่งจูงใจให้เกิดความคาดหวังสูงซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปรับปรุงการเรียนของนักเรียน
 และจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นในโรงเรียน ต่อไป

2. การให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้

มีนักการศึกษาที่ให้แนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับความสำคัญสูงสุดก่อน
 เรียนรู้ เช่น Hochlander, Ait & Beltranena (2001, p. 43) กล่าวว่า ในช่วงเวลาสองทศวรรษ
 ที่ผ่านมามีการเรียกร้องให้ผู้นำทางการศึกษาใส่ใจกับการบริหารจัดการเรียนการสอนให้
 มากขึ้น งานของโรงเรียนโดยพื้นฐานแล้ว คือ การส่งเสริมการเรียนรู้และแม้ว่าจะมีการ
 เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับภารกิจและลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องกับ Bookbinder
 (1992, p. 49) Rhinohart, et. Al. (1998, p. 56) Serglova (1991, p. 23) กล่าวว่า
 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จะให้ความสำคัญสูงสุดกับการเรียนรู้ของ
 นักเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่คอยอำนวยความสะดวกให้เกิดกระบวนการเรียนรู้
 แก่นักเรียน สอดคล้องกับ Lashway (2002, p. 62) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มี
 ประสิทธิภาพจะใช้พฤติกรรมเฉพาะที่เป็นภาวะผู้นำทางวิชาการหลายอย่าง อย่างต่อเนื่อง
 และ Hoy, Tarter, & Kottkamp (1991, p. 22) McEwan (1998), p. 51 Hoy & Sabo (1998,
 p. 64) Goddard, Sweetland, & Hoy (2000, p. 55) และ US Dept of Ed (2005, p. 98)
 กระทรวงศึกษาธิการของสหรัฐอเมริกา ได้จัดลำดับความสำคัญของการศึกษา โดยให้ถือว่าการ
 การสอนและการเรียนเป็นเรื่องสำคัญที่สุดเสมอ ภาวะผู้นำเป็นสมดุของการบริหาร
 จัดการกับวิสัยทัศน์ ทั้งที่ผู้นำต้องปฏิบัติภารกิจอื่นๆ งานการเรียนการสอนก็ยังคงต้องเป็น
 เรื่องที่ผู้นำต้องจัดเวลาให้สอดคล้องกับความเห็นก่อนหน้าของ Bossert (1998, p. 51),
 Murphy (1990, p. 24), Purkey และ Smith (1983, p. 65) ที่กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการให้
 เวลาในการประสานงานและดูแลการสอนของครูมากขึ้น จัดและปกป้องเวลาการสอน

ให้เวลากับการเรียนรู้มากที่สุด เช่นเดียวกับ Leithwood, Jantzi and Steinbach (1991, p. 74) ที่เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องใส่ใจต่อพฤติกรรมของครูเพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ใส่ใจต่อวัฒนธรรมของโรงเรียน ส่วน Hopkins et. Al. (1997, p. 78) เห็นสอดคล้องและได้กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการสืบค้นความรู้โดยเฉพาะด้วย คำว่า “อย่างไร” มากกว่าที่จะเป็นคำว่า “อะไร”

สรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ หมายถึง การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้และการให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนการสอนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียนของครูสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

หลักสูตร หมายถึง มวลความรู้และประสบการณ์ที่จัดขึ้นเพื่อการพัฒนา นักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะตามที่กำหนดในมาตรฐานการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา (ชนันท์ ธาตุทอง, 2552, หน้า 6) บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียน คือ เป็นผู้นำทางวิชาการหรือมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ไม่ใช่การที่ผู้บริหารจำเป็นต้องรับผิดชอบงานวิชาการคนเดียว โดยภาวะผู้นำทางวิชาการจะเกิดขึ้นกับผู้บริหารและครูผู้สอน คือ ต้องมีความรู้ที่ดีเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน (Hoy & Hoy, 2003, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2555, หน้า 75) ผู้นำทางวิชาการเองจะต้องเน้นที่การจัดทำหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งความสอดคล้องนี้จะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องดำเนินการไปเรื่อยๆ (U.S. Department of Education, 2005, อ้างถึงใน โกศิษฎ์ เพลรินทร์, 2552, หน้า 94) จากความหมายของหลักสูตร จะเห็นได้ว่าผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในเนื้อหาสาระของหลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด กระบวนการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องใส่ใจกับหลักสูตรและการสอนมากขึ้น (Bossert, 1988, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2555, หน้า 75) นอกจากนี้ ผู้นำทางวิชาการ จะต้องมีการนิเทศติดตาม ประสานงานกับครูในการใช้หลักสูตร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร (Hallinger & Murphy, 1985, p. 223 ; Seyfart, 1999, อ้างถึงใน จินตนา ศรีสารคาม, หน้า 43 ; Blasé and Blasé 2001 อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2555, หน้า 82) ผู้บริหารความใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง เพื่อการพัฒนาหลักสูตรและการ

เรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน (กัญญ์วรา เครื่องพาที, 2556, หน้า 56) ความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยใช้กระบวนการการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนผ่านกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาการเขียนแผนการสอนของครูการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการวัดและประเมินผล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน พอสรุปองค์ประกอบ ย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้บริหารเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครู 2) ความสอดคล้องของหลักสูตร การสอนมาตรฐาน ทรัพยากร และการประเมินผล และ 3) การบริหารหลักสูตรและการสอน ดังนี้

1. ผู้บริหารเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครู

มีนักวิชาการทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับผู้บริหารเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครู เช่น Hallinger (1992, p. 26) เห็นด้วยกับแบบครอบครัวของภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยกล่าวว่า ผู้คนคิดว่าผู้นำทางวิชาการเป็นแหล่งข้อมูลความรู้เบื้องต้นสำหรับการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน สอดคล้องกับ Reitzug (1997, p. 58) ได้ทำวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนถูกมองว่าเป็นเชี่ยวชาญและเก่งกว่า ครู ยังไม่มีคุณภาพพอและไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น Spillane et. al (2003, p. 33) ใช้แบบแหล่งข้อมูล 4 แบบที่เรียกว่าต้นทุน เพื่อตรวจสอบพื้นฐานที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาเลือกผู้บริหารโรงเรียนและครูอื่นๆ (Hoy, Tarter, & Kottkamp, 1991, p. 36 ; Bookbinder, 1992, p. 58 ; Rhinohart, et . al. 1998, p. 51 ; Serglova, 1991, p. 29) มีความเห็นสอดคล้องว่าผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำที่มีสติปัญญาดีที่ทันต่อการพัฒนา ล้ำสุดเกี่ยวกับการสอนการเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจ การบริหารจัดการห้องเรียนและการประเมินผล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละเรื่องกับครู กระทรวงศึกษาธิการของสหรัฐอเมริกา (Us Dept of Ed, 2005, p. 32) ให้ความสำคัญกับการอ่าน จึงเน้นว่า ผู้นำทางวิชาการต้องเป็นผู้รู้ดี โดยอาศัยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอ่าน และรู้ดีเกี่ยวกับการสอนการอ่านที่มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะช่วยให้สามารถเลือกใช้อุปกรณ์การสอน และสามารถกำกับการใช้ประโยชน์ได้ สามารถช่วยครูในการพัฒนาวิชาชีพครูได้ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ คือ เก่งในเรื่องการจัดลำดับความสำคัญ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน จึงถือว่าเป็นผู้นำที่เปิดประตูสู่การพัฒนาโรงเรียนและสู่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่สูงขึ้น

2. ความสอดคล้องของหลักสูตร การสอนมาตรฐาน ทรัพยากร และการประเมินผล

มีนักวิชาการทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับความสอดคล้องของหลักสูตร การสอนมาตรฐาน ทรัพยากร และการประเมินผล ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสอดคล้อง ต้องแจ้งให้ครูทราบถึงความสำคัญของความสอดคล้องว่าหลักสูตร การสอน และการประเมินนั้นมีความสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่ ต้องแนะนำแนวปฏิบัติตามความสอดคล้องที่มีประสิทธิผล ให้มีการจัดกลุ่มศึกษา หรือการประชุมพบปะด้วยความคาดหวังว่า ครูจะช่วยกันตีความสาระของมาตรฐาน ช่วยกันศึกษาขอบข่ายและลำดับหลักสูตร แลกเปลี่ยนวิธีการสอนที่มีประสิทธิผล ช่วยกันตรวจสอบประเด็นการประเมิน และช่วยกันวิเคราะห์งานของนักเรียน เพื่อความมีประสิทธิภาพการสอน กิจกรรมเหล่านี้ช่วยให้ครูมีความมั่นใจ มีความสอดคล้องกับมาตรฐาน (Locke and Latham, 1990, p. 25 ; Bookbinder, 1992, p. 34 ; Hopkins et. al., 1997, p. 91 ; Blasé & Blasé, 1998, p. 17 ; Supovitz และ Poglinco ; 2001, p. 28 ; Cotton, 2000, p. 52) กระทรวงศึกษาธิการสหรัฐอเมริกา (Us Dept of Ed, 2005, p. 56) เน้นความสอดคล้องของหลักสูตร การสอนการประเมินผล การประเมินที่อาศัยมาตรฐานเป็นเกณฑ์ หลักสูตร การสอนและการประเมินเหล่านี้ต้องสอดคล้องกับมาตรฐาน หากไม่สอดคล้องกันกับมาตรฐาน ก็คงแสดงให้เห็นเป็นหลักฐานไม่ได้ว่านักเรียนมีผลสำเร็จ ความสอดคล้องตรงกันเป็นเพราะกระบวนการที่ต้องมีและดำเนินต่อไปเรื่อยๆ ในขณะที่เกณฑ์มาตรฐาน หลักสูตร และการประเมินหมุนเวียนผ่านขั้นตอนต่อไปเรื่อยๆ (Locke and Latham, 1990, p. 26 ; Bookbinder, 1992, p. 34 ; Hopkins et. al., 1997, p. 79 ; Blasé and Blasé, 1998, p. 19, Supovitz และ Poglinco ; 2001, p. 21) การประเมินโดยอาศัยหลักเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง และเป็นการประเมินที่มีการสะท้อนความเห็นต่อครูและนักเรียน และการใช้ข้อมูลการประเมินอย่างเหมาะสมให้ถือว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่สูงขึ้น (Bartell, 1990, p. 44 ; Cotton, 2000, p. 20 ; Johnson and Asra, 1999, p. 5) ในการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรการสอน นั้นผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าการเรียนรู้ของนักเรียน อันประกอบด้วยภารกิจต่างๆ คือ การจัดทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้

3. การบริหารหลักสูตร

มีนักวิชาการทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับการบริหาร

หลักสูตร เช่น Krug (1992, p. 87) กล่าวว่า การสอนถือว่าการบริการเบื้องต้นของโรงเรียน (บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอน และรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนในรายวิชานั้นๆ Cotton (2000, p. 21) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จัดให้งานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญในลำดับต้นๆ นั้น ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นได้ การจัดลำดับให้งานพัฒนาการเรียนการสอนมีความสำคัญสูงสุดนั้นทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจบริหารจัดการและสร้างความเข้าใจกับเรื่องที่เกี่ยวข้อง (Bossert, 1988, p. 36 ; Locke and Latham, 1990, p. 26 ; Bookbinder, 1992, p. 34 ; Hopkins et. al., 1997, p. 79 ; Blasé & Blasé, 1998, p. 19, Supovitz และ Poglinco, 2001, p. 21) กล่าวถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลว่า เป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องใส่ใจกับหลักสูตรและการสอนมากขึ้น สอดคล้องกับ Murphy (1990, p. 42) และ King (2002, p. 32) ที่เสริมว่าเป็นการบริหารจัดการหลักสูตร ส่งเสริมคุณภาพการสอน เน้นวิธีการที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ทั้งนี้จะต้องมีหลักสูตรแกนกลาง ที่สอดคล้องกับมาตรฐานชีวิตและการปฏิบัติต่างๆ ในโรงเรียน

สรุปได้ว่า พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครู ความสอดคล้องของหลักสูตร การสอนมาตรฐานทรัพยากร และการประเมินผล และการบริหารหลักสูตรและการสอน เพื่อผู้บริหารใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนผ่านกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาจัดทำแผนการสอนของครูผู้สอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญรวมทั้งวัดและประเมินผล

การพัฒนานักเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 6 – 8) ได้กำหนดจุดเน้นการพัฒนา นักเรียนสาระสำคัญของจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียน คือ คุณภาพในตัวผู้เรียนที่มีความครอบคลุมในด้านความสามารถและทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งกำหนดไว้ ดังนี้

1. ด้านความสามารถและทักษะชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 3 เป็นช่วงชั้นที่จำ เป็นต้องปูพื้นฐานความสามารถ และทักษะการอ่านออกเขียนได้คิดเลขเป็น มีทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน ทักษะชีวิต และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัยขั้น

ประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 พัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นจนสามารถอ่านคล่องเขียนคล่อง คิดเลขคล่อง มีทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน ทักษะชีวิต และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ตามช่วงวัยชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 มุ่งพัฒนาต่อยอด พัฒนาความสามารถในการ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ทักษะการคิด ขั้นสูง ทักษะชีวิต ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัยชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6 มุ่งพัฒนานาต่อเนื่อง พัฒนาด้านความสามารถในการแสวงหาความรู้เพื่อการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้เน้น เพิ่มเติมความสามารถด้านการใช้ ภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษให้สามารถสื่อสารได้ทักษะการคิดขั้นสูง ทักษะ ชีวิตทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ตามช่วงวัย

2. ด้านคุณลักษณะด้านคุณลักษณะ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนทุกระดับชั้น มีความเป็นพลเมือง รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่กำหนดไว้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมีคุณลักษณะนิสัย ที่ต้องเน้นเป็นการเฉพาะในแต่ละช่วงวัยและพัฒนาต่อเนื่องในทุกช่วงชั้น ดังนี้ชั้น ป. 1 – 3 เน้นความใฝ่ ดี ชั้น ป. 4 – 6 ใฝ่เรียนรู้ ชั้น ม. 1 – 3 อยู่อย่างพอเพียงและ ชั้น ม. 4 – 6 มีความมุ่งมั่นในการศึกษาและการทำงาน โดยสอดแทรกในกิจกรรมการเรียนการสอนทั้ง ในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ตลอดจนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนความหมายของจุดเน้นการ พัฒนาผู้เรียนเพื่อให้การนำจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนไปสู่การปฏิบัติมีความชัดเจนตรงกัน จึงกำหนดความหมายไว้ ดังนี้

ด้านความสามารถ และทักษะชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 3

1. อ่านออก หมายถึง ความสามารถรับรู้และเข้าใจความหมาย ของคำ ประโยค ข้อความสั้นๆ เรื่องราวในสื่อต่างๆ หรือในหนังสือได้ตามระดับชั้นของ ผู้เรียน
2. เขียนได้ หมายถึงความสามารถเขียนคำ ประโยคข้อความสั้นๆ เรื่องราวได้ถูกต้องเหมาะสมตามระดับชั้นของผู้เรียน
3. คิดเลขเป็น หมายถึง มีวิธีการคิดได้หลายรูปแบบ และสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ได้
4. ทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความสามารถในการ แสดงออกถึงพฤติกรรมทักษะการคิดขั้นพื้นฐานซึ่งแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มย่อยคือกลุ่มที่ 1

ทักษะการสื่อสาร ประกอบด้วย ทักษะการฟัง ทักษะการอ่าน ทักษะการพูด ทักษะการเขียนกลุ่มที่ 2 ทักษะการคิดที่เป็นแกน เช่น ทักษะการสังเกต ทักษะการจัดกลุ่ม ทักษะการรวบรวมข้อมูล ทักษะการเชื่อมโยง ทักษะการจำแนกประเภท ทักษะการเปรียบเทียบ

5. ทักษะชีวิต หมายถึง การเน้นให้มีความสามารถในการรู้จักตนเอง มองตนเอง และผู้อื่นในแง่บวกและจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้

6. ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย หมายถึง ความสามารถในการรับและส่งสารอันได้แก่การพูด การฟัง การอ่าน และการเขียนได้ตรงตามวัตถุประสงค์โดยใช้คำสุภาพ

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6

1. อ่านคล่อง หมายถึง ความสามารถอ่านออกเสียงชัดเจน ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์การอ่านในระยะเวลาที่เหมาะสมกับระดับชั้นของผู้เรียนและสามารถจับใจความของเรื่องที่อ่านได้

2. เขียนคล่อง หมายถึง ความสามารถเขียนคำ ประโยคข้อความ เรียงราว ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ทางภาษาได้รวดเร็วในระยะเวลาที่เหมาะสมตามระดับชั้นของผู้เรียน

3. คิดเลขคล่อง หมายถึง ความสามารถในการคิดหาคำตอบ ได้รวดเร็ว และถูกต้อง

4. ทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกถึงพฤติกรรมทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มย่อยคือ กลุ่มที่ 1 ทักษะการสื่อสาร ประกอบด้วย ทักษะการฟัง ทักษะการอ่าน ทักษะการพูด ทักษะการเขียนกลุ่มที่ 2 ทักษะการคิดที่เป็นแกน เช่น ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการให้เหตุผลทักษะการแปลความ ทักษะการตีความ ทักษะการสรุปอ้างอิง ทักษะการนำความรู้ไปใช้

5. ทักษะชีวิตหมายถึง การเน้นให้มีความสามารถในการปรับตัวและเห็นคุณค่าในตนเอง ภาคภูมิใจเชื่อมั่น ในตนเองและผู้อื่น เคารพสิทธิของตนเอง และผู้อื่น

6. ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย หมายถึง ความสามารถในการรับและส่งสารอันได้แก่ การพูด การฟัง การอ่าน และการเขียนและแสดงความคิดเห็นได้อย่างมีเหตุผล

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3

1. การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การใช้วิธีการ กระบวนการศึกษาค้นคว้าและนำความรู้ที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ด้วยตนเอง เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านการศึกษาต่อและการดำรงชีวิต
2. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการ นำแนวคิด หลักการเทคนิคความรู้ วิธีการ กระบวนการทางเทคโนโลยีใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
3. ทักษะการคิดขั้นสูง หมายถึง ทักษะการคิดซึ่งต้องอาศัยทักษะ การสื่อความหมายและทักษะการคิดที่เป็นแกนหลายๆ ทักษะในแต่ละขั้นตอน ทักษะการ คิดขั้นสูงจะพัฒนาได้ก็ต่อเมื่อมีการพัฒนาทักษะการคิดขั้นพื้นฐานจนเกิดความชำนาญ ทักษะการคิดขั้นสูง ประกอบด้วยทักษะย่อยๆ ที่สำคัญ เช่น ทักษะการวิเคราะห์ทักษะการ ประเมิน ทักษะการสรุปลงความเห็น ทักษะการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะการสังเคราะห์ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ
4. ทักษะชีวิต หมายถึง การเน้นให้มีความสามารถในการกำหนด เป้าหมายวางแผนชีวิต มีจิตอาสา ป้องกันและหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์คับขัน และทำ งานร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานความเป็นประชาธิปไตย
5. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย หมายถึง ความสามารถในการรับ และส่งสาร อันได้แก่การพูด การฟัง การอ่าน และการเขียน วิเคราะห์หรือวิจารณ์ได้อย่างมีเหตุผล เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6

1. แสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อการแก้ปัญหา หมายถึง การใช้ วิธีการกระบวนการแสวงหาความรู้ และนำมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อนำไปใช้ในการ แก้ปัญหาทั้งในด้านการศึกษาต่อและการดำรงชีวิต
2. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้หมายถึง ความสามารถในการ นำแนวความคิดหลักการ เทคนิค ความรู้ วิธีการ กระบวนการทางเทคโนโลยีใช้เป็น เครื่องมือในการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ในการทำงาน
3. ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) หมายถึง ทักษะการฟังการ พูด การอ่าน และการเขียน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการรับสารและส่งสารได้ตรงความหมาย คล่องแคล่วถูกต้อง ชัดเจน

4. ทักษะการคิดขั้นสูง หมายถึง ทักษะการคิดซึ่งต้องอาศัยทักษะการสื่อความหมาย และทักษะการคิดที่เป็นแกนหลายๆ ทักษะในแต่ละขั้นตอน ทักษะการคิดขั้นสูงจะพัฒนาได้ก็ต่อเมื่อมีการพัฒนาทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน จนเกิดความชำนาญ ทักษะการคิดขั้นสูง ประกอบด้วยทักษะย่อยๆ ที่สำคัญ เช่น ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

5. ทักษะชีวิต หมายถึง เน้นการให้มีความสามารถในการปรับเป้าหมาย แผนและทิศทางการดำเนินชีวิตสู่ความสำเร็จวางตัวและกำหนดทำที่ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ประเมิน และสร้างข้อสรุปบทเรียนชีวิตของตนเอง

6. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย หมายถึง ความสามารถในการรับ และส่งสาร อันได้แก่ การพูด การฟังการอ่าน และการเขียน แสดงความคิดใหม่จากเรื่องที่ฟังดูและอ่านที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน พอสรุปองค์ประกอบ ย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน 2) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 3) วิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

1. การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียนมีนักวิชาการทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับการรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน ดังนี้ ความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียน คือ การอำนวยความสะดวกการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล โดยมีพันธกิจเกี่ยวกับการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (O Donnell and White, 2005, p. 112) ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการจะต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ Bossert (1988, p. 23) ที่ได้กล่าวว่าผู้บริหารความกำหนดความคาดหวังไว้สูงเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน เช่นเดียวกับ Marsh (1997, p. 234) ที่กล่าวว่า การตั้งความคาดหวังต่างๆ ไว้สูงสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับ McEwan (1998, p. 237) ที่กล่าวว่า การตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูงจะมีผลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติของนักเรียน กล่าวคือ นักเรียนควรรู้อะไรและสามารถทำอะไรได้บ้างเป็นการตั้งมาตรฐานใหม่สำหรับครูและนักเรียน เน้นการอ่านหนังสือนอกเวลา การเขียนเป็นประจำและการเขียนนอกเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ Debevoise (1984, P. 332), Bossert (1988, p. 391) , Bartell

(1990, p. 221), Short and Spencer (1990 : 127), Wildy and Dimmock (1993, p. 252), Blasé & Blasé (1998, p. 27), Johnson and Asra (1999, p. 226), Cotton (2000, p. 224) Supovitz and Poglinco (2001, p. 36) ที่กล่าวว่า การตั้งความคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนไว้สูง จะทำให้มีแรงผลักดันในการปฏิบัติงานของครู และ Yates (2000, p. 78) ได้ทำวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลของโครงการเริ่มสอนอ่าน โดยใช้แบบสอบถามโครงการเริ่มสอนอ่าน พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลของโครงการเริ่มสอนอ่านมีค่าสหสัมพันธ์สูงมากกับผลของโครงการเริ่มสอนอ่าน ตั้งความหวังไว้สูงสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียน

2. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนมีนักวิชาการทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน เช่น Debevoise (1984, p. 335), Bossert (1988, p. 396), Baetell (1990, p. 2215), Short and Spencer (1990 : 124) , Wildy and Dimmock (1993, p. 256) , Blasé & Blasé (1998, p. 29) , Leitwood, Jantzi and Steinbach (1999, p. 39) กล่าวว่า ผู้บริหารที่เป็นนำทางวิชาการจะเอาใจใส่เกี่ยวกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมืออย่างมากจากครู ซึ่งเป็นการช่วยเพิ่มพูนความรู้ของนักเรียนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Murphy (1990, p. 38) , McEwan (1998, p. 237), Cotton (2000, p. 229), Supovitz and Poglinco (2001, p. 38), Leitwood (2006, p. 85) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และยังต้องทำการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียน ดังนั้นผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลนั้นต้องมีวิธีการที่หลากหลาย ในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน และต้องมีการประเมินอย่างสม่ำเสมอ

3. วิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีนักวิชาการทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ดังนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนควรวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่เป็นประจำ เพื่อทราบผลการตัดสินใจต่างๆ อันเกี่ยวเนื่องกับนโยบายโครงการต่างๆ และการพัฒนาวิชาชีพของครู ครูอาจต้องการคำแนะนำ เพราะครูเป็นผู้กำหนด

ความสำเร็จผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนซึ่ง Debevoise (1984, p. 351) , Bossert (1988, p. 387) , Bartell (1990, p. 219) , Short and Spencer (1990 : 131) , Wildy and Dimmock (1993, p. 251) , Blasé & Blasé (1998, p. 17) , Johnson and Asra (1999, p. 229) , Cotton (2000, p. 226) Supovitz and Poglinco (2001, p. 39) , Yates (2000, p. 79) , Hoy and Hoy (2003, p. 26) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตัดสินใจต้องอาศัยข้อมูลที่ตรงกับปัญหา และผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูล เพื่อเป็นแนวทางที่เน้นการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครู

การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

1. การนิเทศ กำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอน

การนิเทศทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความเป็นพลวัตของสังคมและความต้องการของชาติการนิเทศจะช่วยให้ครูเกิดการพัฒนาทุกๆ ด้าน การนิเทศจึงเป็นเครื่องสำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการในการช่วยเหลือพัฒนาและสนับสนุนและครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพบรรลุวัตถุประสงค์หลักในด้านผู้เรียนได้จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการได้ให้ความหมายความสำคัญและจุดมุ่งหมายของการนิเทศทางการศึกษาไว้ดังนี้

กิติมา ปรีดีติลล (2532 อ้างถึงในเสาวณี ตรีพุทธรัตน์, 2554)

กล่าวว่า การนิเทศหมายถึงกระบวนการชี้แนะและนำให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

กัญญ์วรา เครื่องพาที (2556, หน้า 60) สรุปได้ว่าการนิเทศทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งให้คำแนะนำและความช่วยเหลือครูผู้สอนในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนประกอบด้วย การสังเกตการสอน การประชุมการจัดการเรียนการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน

While (1967 อ้างถึงในเสาวณี ตรีพุทธรัตน์, 2554) ได้แสดงแนวคิดว่าการนิเทศการศึกษา คือ การช่วยเหลือพัฒนาสถานะการเรียนการสอนให้ดีขึ้นและการ

นิเทศการศึกษาเป็นกิจกรรมและบริการที่ช่วยปรับปรุงการสอนช่วยให้ครูทำงานในหน้าที่ได้ดีขึ้นมีขวัญมีมนุษยสัมพันธ์ดีขึ้นและกิจกรรมเหล่านี้รวมถึงการอบรมครูและการพัฒนาหลักสูตร

Kosmoski (1997 อ้างถึงในเสาวณี ตริพุทธรัตน์, 2554) กล่าวว่า การนิเทศเป็นกระบวนการภาวะผู้นำที่จะต้องค้นหาเพื่อพัฒนาปรับปรุงการสอนเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของนักเรียน

Danielson (2001); Glickman (2006 cited in Wolfrom, 2009) กล่าวว่า โรงเรียนยังคงทำงานในการออกแบบระบบการวัดและประเมินผลเพื่อยกระดับคุณภาพการสอนขณะที่ผู้กำหนดนโยบายยอมรับว่าการประกันคุณภาพเป็นจุดประสงค์หลักของการประเมินผู้บริหารโรงเรียนต้องรับการฝึกให้มีทักษะการนิเทศเพื่อเป็นการส่งเสริมวิชาชีพครูนั้นคือวิธีการนิเทศการศึกษา

Oliva (2001 อ้างถึงเสาวณี ตริพุทธรัตน์, 2554) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากถ้าปราศจากการนิเทศแล้วครูผู้สอนบางคนอาจไม่เปลี่ยนแปลงการสอนของตนเองได้เพราะไม่มีผู้คอยช่วยเหลือชี้แนะ

Nolan & Hover (2006 cited in Watkin, 2011) กล่าวว่าศึกษานิเทศก์ไม่ได้มีความหมายว่า เป็นผู้ตัดสินความสามารถและผลงานของครูแต่ในทางตรงกันข้ามศึกษานิเทศก์คือผู้ที่ช่วยให้ครูได้พบกับเป้าหมายที่แท้จริงของผู้เรียนซึ่งจากวรรณกรรมที่ศึกษานั้น สามารถระบุได้ว่าจุดประสงค์หลักของการนิเทศการศึกษาก็คือการค้นพบความต้องการของครูแนะนำให้ครูได้ค้นพบความต้องการของผู้เรียนซึ่ง Marshall (2005 cited in Watkin, 2011) กล่าวไว้ว่าการนิเทศที่จบลงอย่างมีประสิทธิภาพนั้นทักษะและความรู้ของครูจะพัฒนาขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับสูง

2. การประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

Hoy and Hoy (2003, p. 273 - 275) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนว่าบทบาทที่สำคัญที่สุด คือ เป็นผู้นำทางวิชาการ แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้บริหารโรงเรียนคนเท่านั้นที่รับผิดชอบต่อภาวะผู้นำในการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการควรเกิดขึ้นเองทั้งในตัวผู้บริหารโรงเรียนและจากครู ทั้งนี้ครูเป็นผู้ทำการสอนในชั้นเรียน เป็นผู้รู้ดีเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน เป็นผู้ที่มีความรู้เป็นอย่างดีในตัวผู้บริหารโรงเรียนเพียงแต่มีหน้าที่รับผิดชอบการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูที่ยังผลให้เกิดการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุดคงไม่มีวิธีการใดวิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความร่วมมือที่จะยังผล

เช่นนั้นได้ ผู้ที่เป็นผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องใช้เวลาในห้องเรียนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงาน และพูดคุยกับครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างไร ภาระงานการต่อเนือง ไม่ใช่ผู้บริหารโรงเรียนเข้าสังเกตการณ์พอเป็นพิธี ควรจะมีการพูดคุยเกี่ยวกับอาชีพของตนเองและพัฒนาอาชีพอันเกี่ยวเนื่องกับการปรับปรุงการสอน จะปรับปรุงการเรียนของนักเรียนอย่างไร และจะปรับปรุงกลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ อย่างไร ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับรู้และแสดงความยินดีเมื่อมีความเป็นเลิศทางวิชาการร่วมกับนักเรียนและครูเพราะว่ากิจกรรม เช่นนี้ช่วยเสริมให้วิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมความเป็นเลิศทางวิชาการมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น Alig-Mielcarek and Hoy (2005, p. 108 – 110) ได้ทำการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน เป็นสิ่งสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาบรรยากาศที่มุ่งเน้นทางการให้มาก กำหนดแนวทางการประเมินผลการเรียนการสอน จัดให้มีการสะท้อนความคิดเห็นต่อครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียน ฟังเสียงของครูและจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู ส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างครู ผู้ปกครองและนักเรียน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้พัฒนาบริบทของโรงเรียน ให้ครูและนักเรียน ประสบความสำเร็จได้และมีนักการศึกษา ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้ Weber (1987, p. 221 – 224) ได้รวบรวมงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการและได้สรุปคุณลักษณะสำคัญดังนี้ 1) มีการตั้งเป้าหมายทางการ 2) ใช้การประสานงานมากกว่าการบังคับในการที่จะให้บรรลุเป้าหมายทางการ 3) มีความรู้ในการที่จะคัดเลือกและให้คำแนะนำแก่ครู 4) ใช้เวลาในด้านวิชาการอย่างคุ้มค่า 5) มีการติดตามและประเมินผลโครงการเกี่ยวกับการเรียนการสอน DeRoche (1987, p. 402 – 403) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้ 1) เน้นงานวิชาการ 2) จัดให้มีการนิเทศด้านการเรียนการสอน 3) มีการติดตามประเมินผลการทำงานของครู 4) สนับสนุนการพัฒนาครู 5) สร้างทีมงานที่ดีและกระตุ้นให้มีการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม 6) มีการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง 7) พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน Hallinger and Murphy (1985, pp. 217 – 247) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 11 ประการ เพื่อพัฒนา นักเรียนโรงเรียนและวิชาชีพ ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน 2) การสื่อสารเป้าประสงค์ของโรงเรียน 3) การนิเทศและการประเมินผลด้านการเรียนการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การ

ควบคุมการใช้เวลาในการสอน 7) การตรวจภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน 8) การจัดให้มี
สิ่งจูงใจกับครู 9) การส่งเสริมในการพัฒนาวิชาชีพ 10) การพัฒนาและการสร้างมาตรฐาน
ด้านวิชาการ 11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

สรุปได้ว่า นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมิน หมายถึง การช่วยเหลือพัฒนาและ
สนับสนุนและแนะนำครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพบรรลุวัตถุประสงค์หลัก
ในด้านผู้เรียนได้

การพัฒนาวิชาชีพครู

ในการพัฒนาวิชาชีพครูซึ่งถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำทาง
วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่จะส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถของครูโดยเฉพาะด้าน
การจัดการเรียนสอนอันจะนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์เพื่อป้องกันความมีประสิทธิผลของ
โรงเรียน ผู้วิจัยได้เรียบเรียงทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูพบว่าคำสำคัญที่
เกี่ยวข้องและสามารถประยุกต์ใช้ได้คือการพัฒนาบุคลากร (Staff development) การ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือการพัฒนาวิชาชีพ
(Professional Development) ครูซึ่งเป็นทรัพยากรในองค์การทางการศึกษาหรือโรงเรียนนั้น
จะเป็นกลไกหรือตัวการในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเพราะครูเป็นผู้ทำหน้าที่จัดการเรียน
การสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียนดังนั้นครูจึงต้องก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของ
สังคมโลกมีการปรับตัวและพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ

กัญญ์วรา เจริญพาที (2556, หน้า 58) สรุปได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพครู
หมายถึง กระบวนการที่บริหารโรงเรียนใช้วิธีการที่หลากหลายในการส่งเสริมพัฒนาปรับปรุง
ปฐมนิเทศครูมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพประกอบด้วยวางแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู
การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกับครูใน
การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้

Ubben&Noris (2000, อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วีสต์, 2549) กล่าวว่า การ
พัฒนาครูจะต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์การด้วย (Organization
Context) นั่นคือหากต้องการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้มีลักษณะเป็นอย่างไรก็ต้องพัฒนาครู
ให้เป็นไปตามสภาพที่ต้องการดังนั้นเมื่อพิจารณาถึงความคาดหวังจากการเปลี่ยนแปลงใน
องค์การในองค์ประกอบต่างๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนการพัฒนาครู
จะต้องมุ่งให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศนทัศนคติความเชื่อและ

ค่านิยมที่จะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในบริบทของโรงเรียน

โดยมีองค์ประกอบการพัฒนาวิชาชีพครู 2 องค์ประกอบ ดังนี้
การดำเนินโครงการและกิจกรรมและการสนับสนุนความเป็นครูมืออาชีพ

1. การดำเนินโครงการและกิจกรรม มีนักวิชาการได้เสนอการดำเนินโครงการและกิจกรรมไว้มากมาย เช่น Bossert (1988, p. 377) และ Hughes and Curphy (2009, p. 551) ได้กล่าวว่า ทิศทางการดำเนินโครงการและกิจกรรมขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือและการควบคุมสถานการณ์ที่ผู้นำผู้ตามจะต้องปฏิบัติ สอดคล้องกับ Bennett, Crawford (2003, p. 208) กล่าวว่า การบริหารจัดการในเชิงปฏิบัติกิจกรรมในสถานศึกษาว่ามีอิทธิพลต่อการทำงานโดยใช้หลักการบริหารจัดการและดำเนินการทางวิชาการ ส่วน Debevoise (1984, p. 312), Bossert (1988, p. 379), Bartell (1990, p. 218), Short and Spencer (1990, p. 122), Wildy and Dimmock (1993, p. 259), Blasé & Blasé (1998, p. 25), Johnson and Asra (1999, p. 299), Cotton (2000, p.218) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการควรส่งเสริมความก้าวหน้าการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งประกอบภารกิจด้านต่างๆ เช่น การนิเทศและประเมินครูการประสานงานโครงการการพัฒนาบุคลากร กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดโครงการการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา นอกจากการจัดโครงการเพื่อพัฒนาครู พัฒนาวิชาชีพครูแล้ว จะเห็นว่าโครงการที่เป็นประโยชน์ในสถานศึกษาโครงการหนึ่งคือ การจัดโครงสร้างภาวะผู้นำสถานศึกษา โดยที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทำให้เกิดสิ่งเหล่านี้ และประสานการใช้ประโยชน์จากโครงสร้างวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ใช้โครงการเครือข่ายความปลอดภัยจัดเวลาให้นักเรียนได้รับการสอนเพิ่มเติม เพื่อสร้างความมั่นใจว่ามีทรัพยากรที่จำเป็นอื่นๆ ในสถานศึกษาและมีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของสถานศึกษา (Supovitz and Pogliinco, 2001, p. 421)

2. การสนับสนุนความเป็นครูมืออาชีพการสนับสนุนความเป็นครูมืออาชีพ ได้มีนักวิชาการศึกษา เสนอแนวคิดไว้ เช่น Jazzar and Algpzzine (2007, p. 107) กล่าวว่า ในการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเพิ่มความสำเร็จให้กับนักเรียนนั้นต้องมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมสำหรับการเรียนการสอน รูปแบบการเรียนการสอน การฝึกอบรมที่มีความสำคัญต่อการเรียนการสอน Hoy and Hoy (2003, p. 3) ได้กล่าวสนับสนุนเพิ่มเติมว่า ครูเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาการเรียนการสอนสิ่งสำคัญในการพัฒนาครู คือการ

ตัดสินใจว่าครูมีความต้องการพัฒนาในวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม Sheppard (1996, p. 336) ได้ศึกษาลักษณะของสถานศึกษา 3 ลักษณะ คือความมุ่งมั่นของครู ความใส่ใจทางวิชาชีพของครูและความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษาประถมและมัธยม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับลักษณะดังกล่าวของครู เช่นเดียวกับ Supovitz and Pogliinco (2001, p. 267) พบว่าความมุ่งมั่น (Commitment) ต่อความเป็นมืออาชีพของครู ช่วยทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ โดยให้มีการพัฒนาและสนับสนุนวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับมาตรฐาน โดยเนื้อหาวิชาชีพครูและการจัดการศึกษามีความเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด ดังนั้น Larson-Knight (2000, p. 321) , Blasé and Blasé (1999, p. 235) , Sheppard (1996, p. 228) , Chrispeels (1992, p. 339) มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาครูจะส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติการสอนในห้องเรียน และ Hopkins et. al. (1997, p. 284) มีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นในการบริหารจัดการวิถีชีวิตครูที่ดีแม้บางครั้งจะถูกมองว่า การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพถูกแยกออกจากการปฏิบัติก็ตาม แต่ยังคงส่งผลดีต่อนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการจึงต้องพัฒนาครูแกนนำให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครูมากขึ้น (McEwan. 1998, p. 215) และผู้บริหารโรงเรียนควรจัดเวลาให้ครูได้อบรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และกำกับติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูอยู่เสมอ (Bartell. 1990, p. 211 , Cotton. 2000, p. 119 , Johnson and Asra. 1999, p. 59 , Short and Spencer. 1990, p. 224)

สรุปได้ว่าการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง กระบวนการพัฒนางานและให้ครูมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพประกอบด้วย การวางแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

การพัฒนาวิชาชีพครู ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่จะส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถของครูทั้งด้านการดำเนินโครงการและกิจกรรมการสนับสนุนความเป็นครูมืออาชีพ

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

การบริหารงานวิชาการเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมทุกชนิดที่ช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมาตรฐานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยยึดตามขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการตามที่กำหนดในกฎกระทรวงงานวิชาการมีขอบข่ายที่กว้างขวาง มีนักการศึกษาได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้หลายท่าน ดังนี้

กมล ภูประเสริฐ (2547, หน้า 9 – 17) เสนอขอบข่ายงานวิชาการไว้ ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร มีการดำเนินการดังนี้

- 1.1 การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศที่ได้กำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ โดยการจัดเป็นกลุ่มๆ
- 1.2 การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและท้องถิ่น

1.3 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

1.4 การจัดทำหน่วยการเรียนรู้

2. การบริหารการเรียนการสอน ดำเนินการดังนี้

- 2.1 การรวบรวมวิเคราะห์และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2.2 การกำหนด การเตรียม และการจัดหาสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนของการเรียนการสอน
- 2.3 การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนของแต่ละหน่วยการเรียนรู้หรือรายวิชา
- 2.4 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคน
- 2.5 การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้
- 2.6 การร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอนโดยกรณีพิเศษภายใน การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมการใช้สื่อการเรียนการสอนและการแสวงหาความช่วยเหลือจากภายนอกสถานศึกษา

3. การบริหารการประเมินผลการเรียน ดำเนินการ ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้และ

กิจกรรมการเรียนรู้การสอน

3.2 การกำหนดวิธีการและเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ การเตรียมสร้างเครื่องมือและกำหนดวิธีการในการประเมินผล การเรียนรู้ ระหว่างดำเนินการสอน ประเมินปลายภาคเรียนและปลายปี

3.3 การควบคุม ดูแล และส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียน ตามวิธีการและเครื่องมือที่กำหนดไว้

3.4 การจัดทำหลักฐานการศึกษาตามที่กระทรวงกำหนด

3.5 การนำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของนักเรียน

3.6 การกำหนดรูปแบบ ระยะเวลา รាយงานผลการเรียนรู้

4. การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา ดำเนินการ ดังนี้

4.1 ทำความเข้าใจหลักการนิเทศภายใน บุคลากรทุกคนต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ

4.3 ควบคุม ดูแล และส่งเสริมให้มีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ

4.4 การร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยถือว่าเป็นปัญหาของส่วนรวม

5. การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ ดำเนินการ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา

5.2 การกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาบุคลากรเป็นระยะๆ

สม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ

5.3 การควบคุมดูแลให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามที่กำหนดไว้

6. การบริหารการวิจัยและพัฒนาดำเนินการ ดังนี้

6.1 การทำความเข้าใจ และส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

6.2 ร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหา หรือประเด็นที่ควรพัฒนา

6.3 การควบคุม ดูแล และส่งเสริมการดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้

7. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ ดำเนินการดังนี้

7.1 กำหนดหัวข้อเรื่องทางวิชาการที่ส่งผลให้การทำงาน

มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7.2 การกำหนดวิธีดำเนินการ และระยะเวลาที่จะดำเนินการให้

เหมาะสม

- 7.3 การควบคุม ดูแล และส่งเสริมให้มีการดำเนินงาน
ตามที่กำหนดไว้
8. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ ดำเนินการ ดังนี้
- 8.1 การกำหนดข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการที่มีความสำคัญ
ต่อการพิจารณาและตัดสินใจดำเนินการ
- 8.2 การกำหนดเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสารสนเทศ
ตามเวลาที่กำหนด
- 8.3 ควบคุม ดูแล และส่งเสริมการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศให้ตรงกับ
สิ่งที่กำหนดและช่วงเวลาที่กำหนด
- 8.4 การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ประกอบการดำเนินงานในการ
วางแผนเชิงกลยุทธ์
9. การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา
ดำเนินการ ดังนี้
- 9.1 กำหนดหัวข้อก่อนการประเมินผลงาน ก่อนการดำเนินการ
ระหว่างการดำเนินงานและหลังดำเนินงาน
- 9.2 กำหนดวิธีการประเมิน และวิธีในการประเมิน
- 9.3 การควบคุม ดูแล และส่งเสริมให้มีการดำเนินการตามที่กำหนด
- 9.4 การสรุปผลและเขียนรายงานประจำปี เพื่อรายงานต่อ
สาธารณชนและต่อหน่วยงานต้นสังกัดแรก
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 29)
เสนอขอขยายภารกิจงานวิชาการ มีดังนี้
1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา
สาระหลักสูตรท้องถิ่น
 2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
 3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
 4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 6. การวัด ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา

และองค์กรอื่นๆ

14. การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน และสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ สถานศึกษา

16. การคัดหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและการใช้สื่อเพื่อการศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 30) เสนอขอขอบข่ายงานวิชาการ ครอบคลุมด้านต่างๆ คือ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ

องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 3) เสนอขอบข่ายของงานวิชาการ

ประกอบด้วย

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ
 - 1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ
 - 1.2 โครงการสอน
 - 1.3 บันทึกรายการการสอน
2. การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน
 - 2.1 การจัดตารางสอน
 - 2.2 การจัดชั้นเรียน
 - 2.3 การจัดครูเข้าสอน
 - 2.4 การจัดแบบเรียน
 - 2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน
 - 2.6 การฝึกงาน
3. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน
 - 3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน
 - 3.2 การจัดห้องสมุด
 - 3.3 การนิเทศการสอน
4. การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการที่ใช้ในเครื่องมือในการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการเลือกสรรวิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

Gibson and others นิยามประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเรื่องของการกระทำใดๆ หรือความพยายามใดๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้นการกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับนั้น ตรงครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด

ประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ ประสิทธิภาพของบุคคล และประสิทธิภาพขององค์การ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใดๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมตรงกับความคาดหวัง และความต้องการของคณะ สังคมและผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ อย่างสูงสุดแต่ใช้ทุนทรัพยากร และระยะเวลาอันน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพขององค์การ เน้นไปที่รวมขององค์การซึ่ง (Gibson and others) อธิบายถึงเกณฑ์ของความมีประสิทธิภาพขององค์การว่า ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ 1) การผลิต (Production) องค์การมีประสิทธิภาพถ้าองค์การสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์การ 2) ประสิทธิภาพ (Satisfaction) องค์การมีประสิทธิภาพถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Inputs) ที่ใช้กับผลผลิต (Outputs) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ปัจจัยทรัพยากรได้คุ้มค่า 3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์การมีประสิทธิภาพถ้าผลการดำเนินงานขององค์การนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ 4) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์การมีประสิทธิภาพถ้าองค์การมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์การ และภายนอกองค์การ 5) การพัฒนา (Development) องค์การมีประสิทธิภาพถ้าองค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัย สามารถ (Capacity) ขององค์การให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

ข้อควรสังเกต คือ ความหมายของประสิทธิภาพทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การมีความหมายครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพและยังครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและใช้วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม ซึ่งก็คือรวมถึงประสิทธิภาพนั่นเอง

ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผล

งานวิชาการ สามารถเปรียบได้กับงานประเภทอื่นๆ ในสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต่างก็พยายามแสวงหาแนวทางที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดมาใช้ในการดำเนินงานในลักษณะของการบริหาร ดังนั้น

มีแนวทางการบริหารงานที่สำคัญ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์เมื่อถูกนำมาใช้กับงานวิชาการจึงเรียกว่า ยุทธศาสตร์สำหรับการบริหารงานวิชาการสามารถจำแนกยุทธศาสตร์ออกได้ดังนี้ (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2546)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เพิ่มประสิทธิผลในการจัดการบริหาร การศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการเรียนรู้ของทุกคน ให้ครอบคลุมประชากรวัยเรียน ทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปฏิรูปการเรียนรู้เพิ่มส่งเสริมคุณภาพ การศึกษาให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการสร้างสังคมแห่งความรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ใช้มิติทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ให้เอื้อต่อการพัฒนาวิถีชีวิตเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมในวิถีชีวิต ที่ดีงาม อยู่ร่วมกันในสังคมธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อให้สถานศึกษาหน่วยงานทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลที่โปร่งใสเป็นธรรมและเอื้อต่อการมีส่วนร่วมของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารนอกจากจะมีความเข้าใจและมีความคิดรวบยอดแล้ว จำเป็นจะต้องมีความเข้าใจเนื้อหาสาระของการประกันคุณภาพ การศึกษา ยุทธศาสตร์สำหรับการบริหารวิชาการทั้งสี่ยุทธศาสตร์ จะต้องมีการบูรณาการ เข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ไปตามศักยภาพของตนเองในระดับการศึกษา และ ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ในการบริหารงานวิชาการให้บรรลุ ตามประสิทธิผลได้อย่างสูงนั้น หน่วยงานการจัดการศึกษาและสถานศึกษาต้องมีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกัน หากนำ ยุทธศาสตร์มารวมกับงานวิชาการแล้วอาจกล่าวได้ว่า สถานศึกษาเป็นฝ่ายสนับสนุนอย่าง เต็มกำลังความสามารถ ทำให้ทัพหน้ารุกคืบได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องบรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้อย่างรวดเร็ว

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจหลักในการบริหาร

โรงเรียน ผู้บริหารจะต้องดำเนินการในเชิงของการพัฒนา โดยมีเป้าหมายสูงสุด คือ ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในช่วงระยะเวลาต่างๆ เพื่อให้เด็กไทยมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศชาติ

ประสิทธิผลขององค์การและประสิทธิผลของโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผล

1.1 ประสิทธิผลขององค์การ (Effectiveness)

มีนักการศึกษาหลายท่านสนใจ กล่าวถึงคำว่าประสิทธิผล มีความหมายที่แตกต่างกันหลายๆ ทรรศนะ ต่อไปนี้

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546, หน้า 667)

ได้ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง สำเร็จผลที่เกิดขึ้น

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2547, หน้า 97) ได้ให้ความหมายคำว่า

ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

पालิกา นิธิประเสริฐกุล (2547, หน้า 36) ได้ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดีในช่วงเวลาที่กำหนด

ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2548, หน้า 36)

ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ขนาดและความสามารถของความสำเร็จหรือบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

นพวงา วิภักดิ์ (2551, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ผลสำเร็จจากการดำเนินงานที่ได้ตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ไว้ หรือผลที่เกิดจากการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การและมีเกณฑ์การวัดประสิทธิผล ทั้งนี้เกิดจาก ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการที่จะโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

รัชดาพร วรรณจันทร์ (2557, หน้า 71) ได้สรุปว่า ประสิทธิผลขององค์การ (Effectiveness) หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลสำเร็จของการดำเนินงานมีเกณฑ์การวัดประสิทธิผลทั้งนี้เกิดจาก

ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการที่จะโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

Schein (1990, pp. 118) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพขององค์การไว้ว่า เป็นสมรรถนะขององค์การในการอยู่รอด การปรับตัวการดำรงสภาพ และการเจริญเติบโต ไม่ว่าองค์การจะมีหน้าที่ใดจะต้องการกระทำให้ลุล่วงไป

Hall (1991, pp. 34 – 35) กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์การในแง่ความสามารถขององค์การในการหาทรัพยากรจากสิ่งแวดล้อมมาสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ (Effectiveness) หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน (School Effectiveness)

การที่โรงเรียนจะต้องมีการศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียน ก็เพื่อให้ทราบว่าการที่ทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน และสามารถนำผลที่ได้ไปปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวคิด เพื่อนำมาเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติเพื่อพัฒนาให้เกิดขึ้นในโรงเรียนได้ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548, หน้า 323) เสนอว่าหากผู้บริหารโรงเรียนได้นำเอาแหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างน้อยจาก 3 แหล่ง คือ แหล่งข้อมูลวิชาการหรือทฤษฎีและความเป็นผู้รอบรู้ แหล่งข้อมูลเชิงนโยบายจากส่วนกลางหรือต้นสังกัดและแหล่งข้อมูลที่เป็นปัญหาและความต้องการ ความคาดหวังหรือข้อเรียกร้องจากกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ในชุมชนมากำหนดเป็นทิศทางและสิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ้นที่โรงเรียนได้อยู่ครอบคลุมอย่างเป็นระบบชัดเจน อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่อย่างท้าทายและเป็นไปได้ คำนึงถึงคุณภาพ อย่างมีส่วนร่วม และเป็นเหตุเป็นผล มีการบูรณาการแนวคิด ทฤษฎี วัฒนธรรมสังคม และภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมมาใช้ให้เหมาะสมกับยุคสมัย มีการพัฒนาระบบการคิด ระบบการทำงานเป็นของตนเอง มุ่งมั่นที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างอดทนอดกลั้นในงานทุกด้านที่กำหนดไว้ นั่นก็จะทำให้การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อโรงเรียนให้โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ (School Effectiveness)

จุฬารัตน สุวรรณศรี (2551, หน้า 74) ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมีความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาเพื่อให้เกิดการผสมผสานคงสภาพขององค์การเกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของ การทำงานให้องค์กรหรือหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

รัชดาพร วรรณจันทร์ (2557, หน้า 71) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการ บริหารงานวิชาการของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนที่มีการนำเอาข้อมูล สารสนเทศจากแหล่งข้อมูลทางวิชาการต่างๆ มาเพื่อกำหนดทิศทางและสิ่งทีคาดหวังให้ เกิดขึ้นที่โรงเรียนได้อย่างครอบคลุม อย่างเป็นระบบชัดเจน อย่างริเริ่มสร้างสรรค์และ ความสามารถของผู้บริหารในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนา จนเกิดความพึงพอใจ และผลสำเร็จของการทำงานในโรงเรียนส่งผลต่อโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (School Effectiveness)

Hoy & Miskel (1991, p. 373) ได้รวบรวมแนวคิดนักการศึกษาไว้ หลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทาง วิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญกำลังใจของสมาชิกที่ดีของ โรงเรียน โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การมีทัศนคติที่ดีของนักเรียน สามารถปรับตัวเข้ากับ สิ่งแวดล้อมและการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดทิศทางและสิ่งทีคาดหวังให้ เกิดขึ้นที่โรงเรียนได้อย่างครอบคลุม อย่างเป็นระบบชัดเจน อย่างริเริ่มสร้างสรรค์และ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนา จนเกิดความพึงพอใจ และผลสำเร็จของการทำงานใน โรงเรียนส่งผลต่อโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

2. รูปแบบการประเมินประสิทธิผล

รูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การ แบ่งได้หลายวิธี ดังนี้

2.1 แบ่งตามเกณฑ์มี 2 ประเมิน ดังนี้

2.1.1 แบบรูปแบบเกณฑ์เดี่ยว ในต้นยุคมักใช้การประเมินเพียง เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่ง เช่น ผลการดำเนินการทั้งหมด ความพึงพอใจ ขวัญกำลังใจ การขาด งานประสิทธิผลโดยรวม ประสิทธิภาพ

2.1.2 รูปแบบเกณฑ์แบบพหุเกณฑ์ การประเมินประสิทธิผลขององค์การในระยะหลัง ใช้เกณฑ์หลายอย่างในการประเมิน เรียกว่าการวัดประสิทธิผลหลายอย่าง การใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์เพื่อวัดประสิทธิผลองค์การ เป็นผลมาจากประสิทธิผลองค์การเป็นแนวคิดที่ปรากฏที่จะวัด

2.2 แบ่งตามแนวทางการกำหนดเกณฑ์เพื่อสร้างรูปแบบมี 2 ลักษณะ ดังนี้

2.2.1 รูปแบบมีลักษณะพรรณนา (Descriptive Models) โดยสรุปลักษณะ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ วิจัยองค์การที่ประสบความสำเร็จ โดยอยู่บนพื้นฐานการค้นพบสิ่งที่เกิดขึ้น จากสภาพความเป็นจริงที่ได้สำรวจหรือวิเคราะห์

2.2.2 รูปแบบที่มีลักษณะเป็นการสร้างปทัสถาน (Normative Models) พยายามกำหนดสถานะที่จำเป็นต้องมี เพื่อให้องค์การประสิทธิผล การสร้างปทัสถานหรือจากค่านิยมส่วนบุคคล โดยมีการทดสอบเพื่อพิสูจน์ว่าเกณฑ์ที่กำหนดดังกล่าวเป็นมาตรฐานใช้วัดประสิทธิผลองค์การได้อย่างแท้จริง

2.3 แบ่งตามความสามารถในการนำเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลเป็นการประยุกต์ใช้ความสามารถในการประเมินประสิทธิผล แบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.3.1 รูปแบบที่เป็นสากล เป็นรูปแบบที่ผู้สร้างจัดว่าเกณฑ์ในรูปแบบสามารถใช้ประยุกต์ (Umversalistic Models) ในการประเมินประสิทธิผลองค์การได้ทุกองค์การ

2.3.2 รูปแบบที่เฉพาะ (Contingent Models) เป็นรูปแบบซึ่งเสนอเกณฑ์การประเมินประสิทธิผล ซึ่งใช้เฉพาะองค์การบางประเภทเท่านั้น

2.4 บางตามเทคนิคที่ใช้ในการได้มาซึ่งเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลซึ่งจำแนกออกเป็น 2 วิธี ดังนี้

2.4.1 รูปแบบอนุมาน (Deductive Models) เป็นรูปแบบที่ได้จากการพิจารณาหลักการทั่วไป ประกอบด้วยเกณฑ์การประเมินซึ่งได้จากการตีความตามทฤษฎีแล้วนำเกณฑ์ดังกล่าวไปทำการศึกษาวเคราะห์ต่อไป

2.4.2 รูปแบบอนุมาน (Inductive Models) เป็นรูปแบบที่เป็นผลมาจากการพิสูจน์ จากกรณีเฉพาะ โดยผู้ทำการวิจัยพยายามสร้างเกณฑ์การประเมินที่มีความหมายอันเป็นผลมาจากการค้นคว้าวิจัย รูปแบบประเภทนี้หลายแบบได้จากการสำรวจการศึกษาวจัยที่ทำกันมาจากหลายๆ แหล่งและพยายามผสมผสานกันเข้าให้เป็น

รูปแบบรวม

สรุปได้ว่า รูปแบบการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง รูปแบบการประเมินความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ซึ่งมีหลายรูปแบบ สำหรับการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนจะวัดเป้าหมายเชิงปฏิบัติการมากกว่าเป้าหมายทางการ เนื่องจากเป้าหมายทางการมีลักษณะเป็นอ้อมๆ เป็นนามธรรมและวัดได้ยากกว่า รูปแบบนี้เหมาะสมกับองค์การที่มีเป้าหมายชัดเจน สามารถวัดได้และเป็นเป้าหมายที่เกิดจากความคิดเห็นสอดคล้องกันของบุคลากรในโรงเรียน

3. แนวทางการศึกษาประสิทธิผล

แนวทางการประเมินประสิทธิผลขององค์การ จากการพัฒนารูปแบบต่างๆ ดังกล่าว สามารถสรุปแนวทางได้ดังนี้

3.1 รูปแบบการบรรลุเป้าหมาย (Goal Model or Goal Attainment Approach) ในระยะเริ่มต้นประมาณทศวรรษที่ 1930 โดยเน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์การเป็นรูปแบบที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยการนำเอาผลผลิตมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นการศึกษาที่เป้าหมายมากกว่าวิธีการ เป้าหมายขององค์การจะเป็นข้อความที่องค์กรต้องพยายามดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย จะกำหนดทิศทางและมาตรฐานสำหรับการประเมินองค์การ

การกำหนดเป้าหมาย เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญมาในองค์การต่างๆ พบว่า ผู้บริหารจำนวนมากมาตระหนักถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดเป้าหมาย การกำหนดเป้าหมายต้องกำหนดหลายข้อและจัดลำดับความสำคัญ เป็นพื้นฐานสำหรับการกำหนดกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ และผู้บริหารต้องมีการนำเป้าหมายต่างๆ มาอภิปราย

สำหรับการประเมินประสิทธิผลขององค์การ จะวัดเป้าหมายเชิงปฏิบัติการมากกว่าเป้าหมายทางการ เนื่องจากเป้าหมายทางการมักมีลักษณะเป็นอ้อมๆ เป็นนามธรรมและวัดได้ยากกว่า รูปแบบนี้เหมาะสมกับองค์การที่มีเป้าหมายชัดเจน สามารถวัดได้และเป็นเป้าหมายที่เกิดจากความคิดเห็นสอดคล้องกันของบุคลากรในองค์การ

3.2 รูปแบบระบบทรัพยากร (System Resource Model) แนวคิดนี้อยู่

บนพื้นฐานระบบเปิด กล่าวคือ องค์การเป็นระบบที่ต้องการปัจจัย มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยและมีผลผลิต ต้องรักษาเสถียรภาพและสมดุล แนวทางเชิงระบบจึงมุ่งเน้นเกณฑ์ที่เพิ่มความอยู่รอดขององค์การในระยะยาว ดังนั้นรูปแบบทรัพยากรจะเน้นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและสิ่งแวดล้อม พิจารณาตัวบ่อนของระบบ โดยเน้นถึงความสามารถขององค์การในการที่จะทำให้ได้มาซึ่งทรัพยากรการศึกษาแบบระบบ ทรัพยากรมีหลักเกณฑ์ คือ การพิจารณาความอยู่รอดขององค์การในระยะยาว ได้แก่ ความสามารถขององค์การ ในการจัดการจัดหาทรัพยากรใช้ในการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อรักษาระบบภายในองค์การและองค์การประสบความสำเร็จในการปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก ดังนั้นการศึกษารูปแบบนี้จึงทำให้ความสำคัญของวิธีการจำเป็นทำให้เป้าหมายประสบความสำเร็จ

3.3 รูปแบบกระบวนการภายใน (Internal Process Model) เป็นกระบวนการประเมินภายในองค์การซึ่งบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิต โดยพิจารณาถึงการที่องค์การมีการใช้ทรัพยากรให้เกิดภาวะสุขภาพและประสิทธิภาพในองค์กร โดยเน้นบทบาทของบุคคลที่มีต่อความสำเร็จ ขององค์การในระยะยาวโดยสนใจทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นสำคัญ และเน้นความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์การหรืออีกนัยหนึ่ง การยอมรับเป้าหมายขององค์การสามารถบรรลุได้โดยอาศัยพฤติกรรมของบุคลากรต่อสุขภาพภายในองค์การ เช่น การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงานเป็นทีม ความจงรักภักดี ความผูกพัน

3.4 รูปแบบเชิงกลยุทธ์-กลุ่มที่เกี่ยวข้อง (Strategic Constituencies) รูปแบบเชิงกลยุทธ์-กลุ่มที่เกี่ยวข้อง จะเป็นระดับความสามารถขององค์การในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม โดยรูปแบบจะคล้ายกับรูปแบบระบบทรัพยากรคือทั้งสองรูปแบบจะตระหนักถึงความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยกันในระบบ แต่จะเน้นจุดเน้นที่แตกต่างกัน คือ รูปแบบเชิงกลยุทธ์-กลุ่มที่เกี่ยวข้องจะพิจารณาสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอยู่รอดขององค์การ ผู้บริหารองค์การจะไม่ละเลยต่อกลุ่มที่มีอำนาจ

3.5 รูปแบบบูรณาการ (Integration Model) รูปแบบนี้มีแนวคิดที่ตั้งอยู่บนหลักการที่ว่า ประสิทธิภาพขององค์การไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ แต่จะต้องประสานกันระหว่างโครงสร้างขององค์กรโดยรวม และบุคคลที่อยู่ในองค์กร ซึ่งไม่

ว่าจะใช้การประเมินแบบใดก็ต้องใช้การพิจารณาทั้งสองส่วนควบคู่กันไป นอกจากนี้ (Robbins, 1990, p. 105) เสนอว่า ควรใช้หลักเกณฑ์ประเมินและควรเลือกเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมกับองค์กร ดังนั้นการประเมินต้องครอบคลุมทุกมิติขององค์การ จำเป็นต้องใช้เกณฑ์ประเมินหลายมิติและเนื่องจากองค์การเป็นระบบเปิด ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลต้องพิจารณาจากองค์ประกอบขององค์การ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการเปลี่ยนแปลงและปัจจัย และผลผลิตและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลที่ครอบคลุมและเหมาะสมในการประเมินระบบเปิดคือ รูปแบบทฤษฎีระบบสังคมของ (Parson) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ดีเยี่ยมรูปแบบหนึ่ง (Hoy and Miskel, 1991. P. 383) เพราะองค์การเป็นระบบสังคม จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ดังนั้นองค์การจึงต้องปฏิบัติหน้าที่พื้นฐานของระบบสังคม เพื่อความอยู่รอด หน้าที่พื้นฐานมี 4 ประเภท คือ 1) การปรับตัว (Adaptation) 2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) 3) การบูรณาการ (Integration) 4) การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency) สรุปได้ว่า แนวทางการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง แนวทางการกระทำใดๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด ขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้นตรง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใดบริบทของโรงเรียน

จากนักวิชาการที่ได้เสนอแนวคิดขอข่ายงานบริหารงานวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสนใจศึกษาขอข่ายของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 3) เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร เพราะการบริหารวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของโรงเรียน และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร ผู้วิจัยเห็นว่าขอข่ายของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ เสนอขอข่ายงานวิชาการในโรงเรียนได้ครอบคลุมจึงสนใจศึกษาตามแนวคิดนี้ โดยแบ่งการบริหารงานวิชาการออก เป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ 2) การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน 3) การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน และ 4) การวัดและประเมินผล มีละเอียด ดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ

การวางแผนงานวิชาการภายในสถานศึกษา สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อการบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษา คือ

1.1 ความจำเป็นต้องกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของ

สถานศึกษา เพื่อเป็นทิศทางในการทำงาน ผู้ปกครองของนักเรียนนักศึกษาได้ทราบถึง จุดมุ่งหมายของสถานศึกษา เพื่อเป็นการตัดสินใจในการเลือกศึกษาในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารและครูต้องมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน เพื่อจะได้ทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ การวางแผนงานวิชาการจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายในการทำงาน

1.2 ความต้องการประเมินผลงานในการทำงานนั้น บุคคลต้อง ทราบผลสำเร็จของงาน การวางแผนจะเป็นตัวกำหนดทั้งเป้าหมายระยะสั้น และระยะยาว จึงจำเป็นต้องมีวิธีการในการวัดและประเมินการปฏิบัติงานของทั้งนักเรียนนักศึกษา ครู อาจารย์ และผู้บริหาร

1.3 ความต้องการความร่วมมือในการทำงาน สถานศึกษาจะ ดำเนินการไปได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่าย การวางแผนจะช่วย รวมกลุ่มพลังภายในสถานศึกษาเพื่อการทำงานร่วมกันโดยช่วยกันคิดช่วยกันแก้ปัญหา ต่างๆ

ความสำคัญของการวางแผนงานวิชาการ

การวางแผนงานวิชาการเป็นสิ่งสำคัญและมีประโยชน์ต่อ สถานศึกษามาก ช่วยให้เห็นปัญหาต่างๆ และหาวิธีการแก้ไขตั้งแต่เริ่มต้น การวางแผน งานวิชาการมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ดังนี้

1. สถานศึกษามิถึงประมาณและทรัพยากรจำกัด การวางแผน จะช่วยให้ใช้ประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ได้อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด
2. การวางแผนจัดเป็นตัวกำหนดกิจกรรมที่จะทำในอนาคตได้ ล่วงหน้า โดยได้ศึกษาถึงข้อมูลและข้อเท็จจริงอื่น เพื่อช่วยให้ผู้ทำงานสามารถคาดการณ์นี้ ล่วงหน้า และเตรียมพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น
3. สถานศึกษา จะประกอบด้วย หน่วยงานต่างๆ รายงาน เช่น งานวิชาการ งานกิจการนักเรียนนักศึกษา งานธุรการ ซึ่งแต่ละงานจะมีภาระหน้าที่และ แผนการดำเนินงานของตนเอง การสามารถจัดแผนร่วมกันระหว่างงานต่างๆ จะทำให้ สถานศึกษาสามารถดำเนินงาน ไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ได้และช่วยเหลือกันและกันได้
4. การวางแผน ทำให้สามารถพัฒนา สถานศึกษา ไปตาม ทิศทางที่กำหนดไว้ และสามารถคงอยู่ในสังคม อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปการวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการ

พัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่

1. แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดปฏิทินการศึกษา ความรับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่ การจัดชั้นตอนและเวลาในการทำงาน
2. โครงการสอน เป็นการจัดการรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอน ตามหลักสูตร
3. บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอน ในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้า และโครงการสอนเป็นหลัก

2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน

เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้

2.1 การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชาการ เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา คือ 1) จัดให้ครบตามโครงสร้างของหลักสูตร เพื่อให้นักเรียนนักศึกษาได้ลงทะเบียนและเรียนได้ตามหลักสูตร 2) มีการพิจารณาการจัดตารางสอนตามธรรมชาติของแต่ละรายวิชา เพื่อเอื้ออำนวยต่อการเรียนของนักเรียนนักศึกษา ไม่ให้เกิดความเครียดหรือเหนื่อยเกินไป และไม่ให้ผลของวิชาหนึ่งกระทบกับอีกวิชาหนึ่ง เช่น วิชาภาคปฏิบัติ ควรจะจัดควบคู่กับทฤษฎีของวิชานั้น และไม่เป็น 2 รายวิชาในหนึ่งวัน 3) จัดให้มีเวลาที่นักเรียนนักศึกษาสามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง 4) จัดวิชาที่เป็นทฤษฎี และมีการคำนวณไว้ในภาคเช้ามากกว่าภาคบ่ายและ 5) ควรพิจารณาถึงครูผู้สอน เช่น ความสะดวกที่จะสอน การมีเวลาว่างตรงกัน เพื่อการประชุมหารือในภาควิชาหรือแผนกวิชา

2.2 การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่ รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในห้องเรียน

2.3 การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษาและความพร้อมของบุคคลกร รวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกช่วยสอนโดยดูจาก 1) การสำรวจความพร้อมของบุคลากรด้านครูผู้สอน ก่อนเปิดหลักสูตรใหม่หรือเปิดแผนการสอนเพิ่ม 2) สำรวจภาระงานของครูผู้สอน 3) สำรวจคุณสมบัติของ

ครูผู้สอน เช่น วุฒิ ประสบการณ์ ความชำนาญในด้านการสอนของแต่ละวิชา และ 4) จัดตามความพร้อมของครูผู้สอน เช่น ความถนัด ความสามารถในการสอน ได้แก่ จัดตามวุฒิทางการศึกษา และจัดตามความสนใจและความถนัด

2.4 การจัดแบบเรียน โดยปกติสถานศึกษาในสังกัด

กระทรวงศึกษาธิการ จะใช้แบบเรียนที่กระทรวงกำหนด นอกจากนี้ ครูอาจใช้หนังสืออื่นเป็นหนังสือประกอบ หรือจากเอกสารที่ครูเตรียมเอง

2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น

2.6 การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน เป็นการให้นักเรียน นักศึกษารู้จักนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง ทั้งยังมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชา และอาชีพนั้น เพื่อให้โอกาสผู้เรียนได้เตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

3. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน

เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตร และโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่ งาน

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษาของนักเรียนนักศึกษา เน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน

3.2 การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการ ให้นักเรียนนักศึกษาได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3 นิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

4. การวัดและประเมินผล

กระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน โดยการวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นกิจกรรมที่วัดเพื่อจะได้ทราบผลว่าการเรียนการสอนนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ การวัดและการประเมินผลจึงเป็นงานสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาหลายแห่งได้ตั้งกำหนด เกณฑ์การวัดและประเมินผลของตน ในสถานศึกษาที่เด่นทางด้านวิชาการ มักจะมีการตั้งเกณฑ์วัดและ

ประเมินผลที่เข้มงวดและมีเกณฑ์สูง เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างสถานศึกษา จึงมีความแตกต่างกัน

4.1 การวัด (Measurement) เป็นกระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุสิ่งของหรือบุคคลตามความมุ่งหมายและเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่จะวัดนั้นๆ เช่น การวัดความสามารถทางสมองด้านต่างๆ การวัดคุณสมบัติทางกายภาพ เช่น น้ำหนักขนาดของวัตถุ ผลที่ได้จากการวัดจะเป็นจำนวนตัวเลข เช่น ด.ช. ไก่ ได้คะแนนวิชาคณิตศาสตร์ 65 คะแนนเป็นการวัดในเชิงปริมาณ (Quantitation)

4.2 การประเมินผล (Evaluation) เป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่าความจริงและการกระทำ บางที่ขึ้นอยู่กับกรวัดเพียงอย่างเดียว เช่น คะแนนสอบแต่โดยทั่วไปจะเป็นการรวมการวัดหลายๆ ทางโดยอาศัยข้อมูลหรือรายละเอียดจากการสังเกต การตรวจผลงาน การสัมภาษณ์ หรือการทดสอบประกอบการพิจารณาการประเมินผลแต่ละครั้ง จะประกอบด้วย

4.2.1 ผลการวัดที่ได้จากการกระบวนการต่างๆ เช่น จากการสังเกต การตรวจผลงาน การสัมภาษณ์หรือการทดสอบ

4.2.2 เกณฑ์การพิจารณา เพื่อจะใช้เป็นแนวทางหรือหลักในการพิจารณาว่า เก่ง - อ่อน พอใจ - ไม่พอใจ ผ่าน - ไม่ผ่าน โดยนำผลวัดที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4.2.3 การตัดสินใจ เป็นการชี้ขาดหรือสรุปผลการเปรียบเทียบระหว่างผลของการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

บริบทโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 21

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 (หนองคาย-บึงกาฬ) ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเพื่อบริการประชาชนให้เป็นไปด้วยดี ประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ความต้องการของหน่วยงาน

และความต้องการของประชาชนในจังหวัดหนองคายและจังหวัดบึงกาฬ และการบริหารจัดการศึกษาโดยองค์คณะบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล โดยมีโรงเรียนในกำกับทั้งหมด 56 โรงเรียน โดยแบ่งตามขนาดของโรงเรียน ได้ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 30 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนหินโงมพิทยาคม 2) โรงเรียนปทุมเทพวิทยาคาร 3) โรงเรียนเวียงคำวิทยาคาร 4) โรงเรียนพระธาตุบังพวนวิทยา 5) โรงเรียนค้ายบกวานวิทยา 6) โรงเรียนถ่อนวิทยา 7) โรงเรียนท่าบ่อพิทยาคม 8) โรงเรียนหนองนางพิทยาคม 9) โรงเรียนเดื่อวิทยาคาร 10) โรงเรียนพานพร้าว 11) โรงเรียนพระพุทธบาทพิทยาคม 12) โรงเรียนวรลาโกนุสรณ์ 13) โรงเรียนวังม่วงพิทยาคม 14) โรงเรียนฝางพิทยาคม 15) โรงเรียนนาหนังพัฒนศึกษา 16) โรงเรียนร่วมธรรมานุสรณ์ 17) โรงเรียนโนนคำพิทยาคม 18) โรงเรียนโพนทองประชาสรรค์ 19) โรงเรียนหนองยองพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก 20) โรงเรียนสมสนุกพิทยาคม 21) โรงเรียนนาดีพิทยาคม 22) โรงเรียนหนองแข็งพิทยาคม 23) โรงเรียนโพธิ์ทองวิทยานุสรณ์ 24) โรงเรียนหนองหึ่งพิทยา 25) โรงเรียนโสกก่ามวิทยา 26) โรงเรียนประชานิมิตรพิทยานุกูล 27) โรงเรียนเจ็ดสีวิทยาคาร 28) ศรีสำราญพิทยาคม 29) ท่าดอกคำวิทยาคม และ 30) ภูทอกวิทยา

โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 16 โรงเรียน ได้แก่ 1) หนองคายวิทยาคาร 2) โคกคอนวิทยาคม 3) สังคมวิทยา 4) น้ำสวยวิทยา 5) โพธิ์ตากพิทยาคม 6) เข็มพิทยาคม 7) ปากสวายพิทยาคม 8) กุดบงพิทยาคาร 9) ศรีชมภูวิทยา 10) วังหลวงพิทยาสรรพ์ 11) ประชาบดีพิทยาคม 12) นาสุวรรณค์พิทยาคม 13) หนองหัวช้างวิทยา 14) เหล่าคามพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก 15) บึงโขงหลงวิทยาคม และ 16) ปungคล้านคร

โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน ได้แก่ 1) ปทุมเทพวิทยาคาร 2) ท่าบ่อ 3) ชุมพลโพธิ์พิสัย 4) โซ่พิสัยพิทยาคม 5) ปากคาดพิทยาคม 6) บึงกาฬ 7) พรเจริญวิทยา 8) เซกา และ 9) ศรีวิไลวิทยา

โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีทั้งหมด 56 โรงเรียน โดยแบ่งตามขนาด โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 31 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 16 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในประเทศเพื่อเป็นแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

พีระพงษ์ เผ่าภูไทย (2551, หน้า 181 – 183) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ ระดับ .05 ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนช่วงชั้นที่ 3 – 4 ที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิรัตน์ ปานแก้ว (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตรเขต 1 และเขต 2 จากผู้บริหารและครูจำนวน 180 คนจาก 90 โรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและส่งเสริมการเรียนการสอน เมื่อเปรียบเทียบมีความคิดเห็นตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่แตกต่างกัน คือ การวัดและประเมินผล และเอกสารทางวิชาการ และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันยกเว้น ด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 01

ฉัตรชัย ไชยมงค์ (2552, หน้า 105 – 107) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่

3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกัน ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาลัยและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่าง กัน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเป็นผู้รู้จักปรับปรุงงานวิชาการ ด้านเป็นผู้เข้าสังคมได้ดี เพื่อประโยชน์ในงานวิชาการ และด้านเป็นผู้คิดริเริ่มในงานวิชาการมีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาลัยและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านเป็นผู้ให้การยอมรับงานวิชาการ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจการทำนายร้อยละ 64.50 มีความคลื่อน มาตรฐานของการทำนาย ± 2.55 นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ที่ต้องพัฒนา คือ ด้านเป็นผู้รู้จักปรับปรุงงานวิชาการ ด้านเป็นผู้เข้า สังคมได้ดีเพื่อประโยชน์ในงานวิชาการ ด้านเป็นผู้ริเริ่มในงานวิชาการ ด้านเป็นผู้ให้การ ยอมรับงานวิชาการ

จงจิตร ลาน้ำเที่ยง (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของ

ผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูและครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
มัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตามความ
คิดเห็นของครูและครูวิชาการโดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก 2) ผล
การเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูและ
ครูวิชาการจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเป็น
แบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ ด้านสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของ
โรงเรียน และด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความ
คิดเห็น ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครูและครูวิชาการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า
โดยรวมมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการ
นิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้ มีระดับความ
คิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการเปรียบเทียบ ภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูและครูวิชาการจำแนกตาม
ขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านมีระดับ ความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

นันทนา เทพิน (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการ
สถานศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและประธาน
คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 23 ไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะ
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารสถานศึกษา
ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่าง
กัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ไม่แตกต่างกัน 5) ประสิทธิภาพของการบริหารงาน

วิชาการของโรงเรียน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก 6) ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ไม่แตกต่างกัน 7) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ไม่แตกต่างกัน 8) ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 แตกต่างกัน 9) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 สัมพันธ์กัน 10) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ และด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ไชยา บัวชัยสิทธิ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 325 คนผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมากระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมี

ความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนในโรงเรียน ที่มีขนาดต่างกันโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกันระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนแต่ละด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลรวมประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านปริมาณงานที่มีความเหมาะสม มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารวิชาการโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางยกระดับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนทั้ง 13 ด้านไว้ด้วย

สุภารัตน์ ศรีเนียม (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งและระดับการศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประสิทธิผลการทำงานที่ต่างกันมีภาวะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดให้มีส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐาน ด้านวิชาการส่วนด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

มีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นอันดับสุดท้าย 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิจัยต่างประเทศ

Brookover&Lezotte (1982 cited in Lane & Walberg, 1987, abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางการเรียนการสอนและเป็นตัวกระตุ้นสำหรับการปรับปรุงโรงเรียนสรุปว่าความรู้และทักษะต่างๆ จำเป็นสำหรับผู้นำทางการเรียนการสอนหากครูใหญ่ไม่มีคุณภาพด้านต่างๆ ดังกล่าวเหล่านี้จะต้องได้รับการเรียนรู้

Lane and Walberg (1987 cited in Chell, 1995) ได้รวบรวมจากการศึกษาวิจัยหลายท่านเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล กล่าวคือ ผู้นำในโรงเรียน คือ ครูใหญ่แสดงบทบาทส่วนใหญ่ในด้านกิจกรรมริเริ่มสร้างสรรค์ต่างๆ และดูแลช่วยเหลือร่วมกับผู้ตามโดยตลอดเป็นสิ่งที่ใช้ตัดสินความสำเร็จของโรงเรียนที่ครูใหญ่ควรใส่ใจในงานดังกล่าวเหล่านี้และจากการศึกษาของ Edmond (1987, cited in Lane & Walberg, 1997) ชี้ให้เห็นว่าสิ่งที่มีผลต่อพวกครูใหญ่ของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมีดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่การเมืองและการฝึกปฏิบัติที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
2. ให้มีความสมดุลระหว่างการจัดการและทักษะการเรียนการสอน
3. พัฒนาและนำไปใช้สำหรับการจัดการกับปัญหาด้านการอ่านของนักเรียน

Stefano (2008, abstract) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนบทบาทของผู้บริหารการศึกษาของรัฐใน Santa Fe Province ประเทศอาร์เจนตินา พบว่า พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือของผู้อำนวยการโรงเรียน ที่พบบ่อยที่สุดในการมีประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การจัดแบ่งสถานที่อย่าง เป็นสัดส่วน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางการบริหาร ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการมีระเบียบวินัยการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา และการเชื่อมโยงกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

Quah Cheng Sim (2011, abstract) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศมาเลเซียซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ ตรวจสอบบทบาทความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการและขอบเขตประสบการณ์โดยครูใหญ่ของมาเลเซีย นอกจากนี้ยังตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างระดับของการเป็นผู้นำทางวิชาการและระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน PIMRS แบบสอบถามปรับจาก Hallinger (1987) และการจ้างงานการศึกษาครั้งนี้ใช้ครู 220 คนผลการวิจัยพบว่าครูใหญ่ในมาเลเซียที่ประสบความสำเร็จต้องดำเนินการ 7 มิติของบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการและระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดังนั้นบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญในการผลิตผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นในโรงเรียน

Mardel Smith Higginson (2011, abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของครูใหญ่ในโรงเรียนประถมตามแนวความคิดภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนและการใช้การรับรู้เวลาใช้การสำรวจและสัมภาษณ์ผู้บริหาร 30 คน ในโรงเรียนเทศบาลเมืองชานเมืองในยูทาห์แบบสอบถาม 84 คำถามและการสัมภาษณ์เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนและการรับรู้ช่วงของเวลาพบว่าการใช้เวลารับรู้การเป็นผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันและการรับรู้การใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนมากกว่ากิจกรรมอื่นของโรงเรียนเพื่อสร้างแนวความคิดของตัวเองจาก 10.7% ถึง 100% ของเวลาของครู ครูใหญ่มุ่งมั่นที่ 7.0-38% ของเวลาทั้งหมดในการเป็นผู้นำการเรียนการสอนแต่จำนวนเงินเฉลี่ยของเวลาที่ใช้ในการเรียนการสอนเป็นผู้นำคือ 20% ของเวลาทั้งหมดของครูใหญ่ที่มีงานมีเวลามากขึ้นที่เกี่ยวข้องกับความหมายแคบของการเป็นผู้นำการเรียนการสอนที่มุ่งมั่นมากขึ้นของเวลาทั้งหมดของพวกเขาในการเป็นผู้นำการเรียนการสอนครูใหญ่ที่ชี้ให้เห็นว่าการฝึกการให้คำปรึกษาและทำงานร่วมกันเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของการเป็นผู้นำการเรียนการสอนใช้เวลาทำงานการเรียนการสอนเหล่านี้เป็นผู้นำมากกว่าผู้ว่าจ้างผู้ที่กล่าวว่ากิจกรรมอื่นๆ ที่มีความสำคัญมากที่สุดงานส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้นำการเรียนการสอนเมื่อผู้นำให้ความสำคัญกับกิจกรรมในห้องเรียนและครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของบริหารเป็นสิ่งที่สำคัญในการบริหารงานวิชาการ โดยจากตารางสังเคราะห์ภาวะผู้นำที่มีความถี่ 5 ลำดับ ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ 2) พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การพัฒนานักเรียน 4) การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน 5) การ

พัฒนาวิชาชีพครู และนำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมาหาความสัมพันธ์และอำนาจ
พยากรณ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนเกี่ยวกับงาน
วิชาการ 2) การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน 3) การจัดการเกี่ยวกับการเรียน
การสอน และ 4) การวัดและประเมินผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี