

การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล ในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

วิทยานิพนธ์
ของ
วิไลวรรณ ปุธิรัตน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DEVELOPMENT OF AN EFFECTIVE ACADEMIC ADMINISTRATION MODEL
FOR SMALL SIZED SCHOOLS UNDER UDONTHANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE OFFICE 4

By

WILAIWAN PUTIRAT

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
Master of Education Degree in Educational Administrative
Innovation at Sakon Nakhon Rajabhat University

October 2015

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี และ ดร.บุญมี ก่อบุญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้คำชี้แนะ แก้ไขและตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ตลอดทั้งให้กำลังใจด้วยดีเสมอมาผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข นายสนั่น คงใจดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตัว และนายสมดี สมพวงภักดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำดวง ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำของวิทยานิพนธ์ เกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการและคณะคุณครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 1 ตลอดทั้งญาติพี่น้องทุกคนที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจตลอดมาจนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

คุณค่าของงานวิจัยนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณคุณบิดา มารดา บุรพจารย์ทุกท่านที่ให้พื้นฐานการศึกษาที่ดีแก่ผู้วิจัย ให้การสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจในการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

วิสัยวรรณ ปุริรัตน์

ชื่อเรื่อง	การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4
ผู้วิจัย	วิสัยวรรณ ปุธิรัตน์
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ดร.บุญมี ก่อบุญ
ปริญญา	ค.ม. (นวัตกรรมการบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุตรธานี เขต 4 2) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุตรธานี เขต 4 การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูวิชาการและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 210 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถาม (index of item congruence : IOC) เลือกร้อยคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัยพบว่า

รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรด้านสภาพทั่วไป/ สภาพแวดล้อมและด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน กระบวนการบริหารงาน วิชาการ ประกอบด้วย การวางแผน การทำแผนกลยุทธ์ การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ และการตรวจสอบและประเมินผล ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย ด้าน การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การวัดผลประเมินผลและดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การนิเทศ การศึกษาและการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มี ประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ, ประสิทธิภาพ, การพัฒนารูปแบบ

TITLE Development of an Effective Academic Administration Model for Small Sized Schools under Udonthani Primary Educational Service Office 4

AUTHOR Wilaiwan Putirat

ADVISORS Dr. Wanphen Nanthasri
Dr. Boonmee Korboon

DEGREE M.Ed. (Educational Administrative Innovation)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2015

ABSTRACT

The objective of this research were 1) to develop an effective academic administration model for small sized schools under Udonthani Primary Educational Service Area Office 4; 2) to validate an effective academic administrative model for small sized schools under Udonthani Primary Educational Service Area Office 4; The study was conducted in two phases. The first phase was to develop an effective academic administrative model for small sized schools under Udonthani Primary Educational Service Area Office 4; The second phase was to validate the appropriateness of an effective academic administrative model for small sized schools under Udonthani Primary Educational Service Area Office 4; The participants of this research were 210 administrators, academic teachers and teachers in schools under the Office of Udonthani Primary Educational Service Area in Academic year 2015 selected by multi-stage sampling. The research instrument was a five rating scale questionnaire using content validity, and analyzed using of item congruence at 0.50. The statistics analysis used were percentage, mean and standard deviation.

The research results were as follows:

The components of an effective academic administrative model for small sized schools under Udonthani Primary Educational Service Area Office 4; included 3 major components Which were factors affecting an effective academic administration

consisted of school administrators and leadership, teachers and teachers' development, general condition and students' family or community; academic administrative management consisted of planning, strategic plan development, implementing a strategic plan and monitoring, performance evaluation; scope of academic administrative management consisted of teaching management, curriculum development, evaluation and credit transfer, research development in school, mentoring and using educational technology.

The result of academic administrative management model for small sized schools under Udonthani Primary Educational Service Area Office 4; were considered appropriate at a high level.

Keywords : Academic administrative, Effectiveness, Development model

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	คำถามการวิจัย.....	4
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
	ความสำคัญของการวิจัย	5
	ขอบเขตของการวิจัย.....	5
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
	1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ.....	14
	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ.....	14
	ความหมายของการบริหารงานวิชาการ.....	14
	ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ.....	16
	หลักการบริหารงานวิชาการ.....	19
	กระบวนการบริหารงานวิชาการ.....	20
	ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ.....	27
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ.....	58
	2.แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ.....	64
	แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ.....	64
	ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ.....	65
	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ.....	67
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	108

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ	112
	ความหมายของรูปแบบ	112
	ประเภทของรูปแบบ	113
	องค์ประกอบของรูปแบบ	116
	ลักษณะของรูปแบบที่ดี.....	118
	การพัฒนารูปแบบ.....	119
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ.....	124
	บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4	127
3	วิธีดำเนินการวิจัย	129
	ระยะที่ 1การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่ มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4	130
	ระยะที่ 2การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต4	133
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	141
	ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ ที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4	142
	ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุดรธานี เขต 4	143

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5	สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	157
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	157
	ความสำคัญของการวิจัย	157
	วิธีดำเนินการวิจัย	158
	สรุปผลการวิจัย	159
	การอภิปรายผล	163
	ข้อเสนอแนะ	171
	บรรณานุกรม	173
	ภาคผนวก	175
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือ	183
	ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	193
	ภาคผนวก ค การวิเคราะห์ข้อมูล	209
	ประวัติย่อผู้วิจัย	221

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์ข้อบ่งชี้ของกระบวนการบริหารงานวิชาการ.....	22
2	การสังเคราะห์ข้อบ่งชี้ของงานวิชาการ.....	32
3	การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการ	75
4	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารครูวิชาการและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4	134
5	การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	144
6	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบ.....	146
7	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อของค้ประกอบที่ 1	148
8	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อของค้ประกอบที่ 1.....	149
9	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อของค้ประกอบที่ 1.....	150
10	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อของค้ประกอบที่ 1	151
11	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อของค้ประกอบที่ 2.....	152
12	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อของค้ประกอบที่ 3.....	154

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	8
2 แสดงประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์การ.....	65
3 ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	82
4 แสดงการมีส่วนร่วมการบริหารสถานศึกษา.....	105
5 โมเดลองค์ประกอบการมีส่วนร่วมผู้ปกครองและชุมชน ในการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล.....	107
6 ขั้นตอนการวิจัยพัฒนารูปแบบ โดยกาวิเคราะห์เอกสารและ บริบทจริง.....	123
7 ขั้นตอนการวิจัย	139

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในด้านวิทยาการทางเทคโนโลยี ทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถปิดตัวอยู่โดยลำพังต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารกันมากขึ้น เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคมปัจจุบัน นอกจากนี้ยังต้องเผชิญกับวิกฤตการณ์ ในเรื่องความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อม อุบัติภัยต่าง ๆ ส่งผลกระทบรุนแรงต่อมนุษย์โดยทั่วไป และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้แต่ละประเทศต้องเตรียมคนรุ่นใหม่ที่มีทักษะและความสามารถในการปรับตัว ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญในการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี เหมาะสมและพอเพียงสอดคล้องกับปฏิญญาว่าด้วยการจัดการศึกษาของ UNESCO ที่ว่าการจัดการศึกษาให้คนในชาติเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติ ปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม คุณธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษาพัฒนาบุคลากรในประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 3) การจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็น เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพที่พึงประสงค์ และมีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา มีทักษะชีวิต มีความสามารถทางเทคโนโลยี โรงเรียนเป็นหน่วยบริการทางการศึกษาที่สำคัญ ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีศักยภาพเป็นพลโลก ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องมีความสนใจเป้าหมายในการพัฒนาการจัดการศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้สามารถนำไปพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 29)

การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงคุณภาพ

การเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2550, หน้า, 29) การบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จะมีปัญหาสำคัญในเรื่องการบริหารหลักสูตร ครูไม่เข้าใจหลักสูตร การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนการสอน ครูไม่สามารถเตรียมการสอนได้ครอบคลุมสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบสอน ซึ่งมีหลายวิชาและหลายชั่วโมงและหลายชั้นในหนึ่งวัน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนค่อนข้างต่ำ ขาดสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลขาดเครื่องมือวัดผลที่ได้มาตรฐาน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูขาดความสนใจและความตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัย และการนิเทศการศึกษา (ช่อรัตน์ดา เกศทอง, 2551, หน้า 83-84)

งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนงานด้านอื่น ๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่เป็นส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การที่จะตรวจสอบว่าสถานศึกษาใด ผู้บริหารให้ความสำคัญต่องานวิชาการ สามารถดูได้จากการที่สถานศึกษามีขอบเขตของงานวิชาการอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน ครูมีความตระหนักและร่วมมือกันพัฒนางานวิชาการอย่างจริงจัง สามารถนำปรัชญาของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติตามโครงการต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารวิชาการ เป็นการดำเนินงานโดยผสมผสานทรัพยากร การจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดทั้งการอบรมศีลธรรมจรรยาและความประพฤติของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ ความรู้รอบตัว ความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2550, หน้า 7)

กิจกรรมการบริหารงานวิชาการจะเปลี่ยนแปลงไปตาม สาระสำคัญของหลักสูตรและนโยบายการบริหารของหน่วยงานระดับกรม เช่น การเร่งรัดในการพัฒนาคุณภาพ

การบริหาร การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การเรียนการสอน การนิเทศและการประเมิน
คุณภาพภายใน ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร
สถานศึกษา เป็นต้น กิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ นอกจากจะส่งผลโดยตรงต่อนักเรียนแล้วยัง
ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาในระดับชาติอีกด้วย การดำเนินกิจกรรมทางวิชาการ จึงต้อง
อาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาเพียงฝ่ายเดียวไม่สามารถจะเป็นผู้นำ
ได้ในทุกเรื่อง ในการบริหารงานวิชาการจึงจำเป็นที่คณะครู ทีมงาน หรือแม้แต่คณะ
กรรมการบริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการบริหาร ตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น
การวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติ การติดตามตรวจสอบและประเมินผล ทั้งนี้เพื่อ
ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณที่มีต่อผู้เรียนเป็น
สำคัญ (จันทราณี สงวนนาม, 2551, หน้า 149)

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเข้าใจใส่ดูแล การบริหารวิชาการเป็น
พิเศษ แต่ก็ยังมีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนไม่น้อย ที่มองเห็นว่างานด้านอื่น ๆ สำคัญกว่างาน
วิชาการ ทำให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา หรือแม้ว่าจะมีความตระหนักว่างานวิชาการ
เป็นงานที่มีความสำคัญมากในการบริหารโรงเรียน แต่โดยทั่วไปในการปฏิบัติจริง ผู้บริหาร
สถานศึกษาส่วนใหญ่ก็ยังให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการน้อยอยู่ และเป็นที่ประจักษ์ว่า
การบริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานใหม่ที่เกิดขึ้นจากการปฏิรูป
การศึกษาก็ยังให้ความสำคัญในด้านวิชาการน้อย ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาก็ยังให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการ และ
การบริหารงานอาคารสถานที่เป็นอันดับแรก (สมเกียรติ ชอบผล, 2551, หน้า 8)

ปัญหาด้านประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น มีปัญหาสำคัญในเรื่องการบริหาร
หลักสูตร การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนการสอน ครูไม่สามารถ
เตรียมการสอนได้ครอบคลุมสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ ซึ่งมีหลายวิชาและหลาย
ชั่วโมงและหลายชั้นในหนึ่งวัน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนค่อนข้างต่ำ
ขาดสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลขาดเครื่องมือวัดผล จึงเป็น
ปัญหาต่อการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผล เพื่อจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล
และมีประสิทธิภาพ ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ จึงจัดให้มีการเรียนรู้
แบบบูรณาการ โดยใช้โครงการ /โครงการกิจกรรมเรียนผ่านที่วิถีทางไกลผ่านดาวเทียม ศูนย์การ
เรียนจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ คอมพิวเตอร์ เพื่อการเรียนรู้เน้นให้นักเรียนใช้สื่อ ICT

ค้นคว้าแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4, 2557)

จากความสำคัญดังกล่าว จึงจำเป็นต้องหาแนวทางในการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้การบริหารงาน วิชาการมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้วิจัย ซึ่งเป็น ผู้รับผิดชอบงานวิชาการในโรงเรียน ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการ จึงมีความ สนใจที่จะศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เพื่อจะได้รูปแบบการ บริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็กที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อไป

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีลักษณะอย่างไร
2. รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มี ประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ได้รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สำหรับดำเนินการวางแผนปรับปรุงส่งเสริม และพัฒนางานวิชาการให้เกิดประสิทธิผล บรรลุตามจุดมุ่งหมายของงานวิชาการ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ได้รูปแบบในการบริหารงานด้านวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้ารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

- 1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย
 1. ด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำ
 2. ด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร
 3. ด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อม
 4. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน
- 1.2 กระบวนการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย
 1. การวางแผน
 2. การทำแผนกลยุทธ์
 3. การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์
 4. การตรวจสอบและประเมินผล
- 1.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการมี 6 ด้าน ประกอบด้วย
 1. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
 2. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา

3. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
5. การนิเทศการศึกษา
6. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 457 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 66 คน ครูวิชาการ และครูผู้สอน จำนวน 391 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ปีการศึกษา 2558 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 42 คน ครูวิชาการ จำนวน 42 คน และครูผู้สอน จำนวน 126 คน จำนวน 210 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ สันเคราะห์จากแนวคิดของ จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2549, หน้า 81); ธีระ รุญเจริญ (2549, หน้า 132-135); พระมหาชนแดน สมบุตร (2549, หน้า 57-60); กรมวิชาการ (2550, หน้า 105-112); จูไรรัตน์ เอิบกมล (2550, หน้า 105-112); พัฒนะ เส็งเรียบ (2550, หน้า 77); สวัสดิ์ พานกลาง (2550, หน้า 35-55) และ Steers (1991, อ้างถึงใน รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2546, หน้า 196-198) ประกอบด้วย

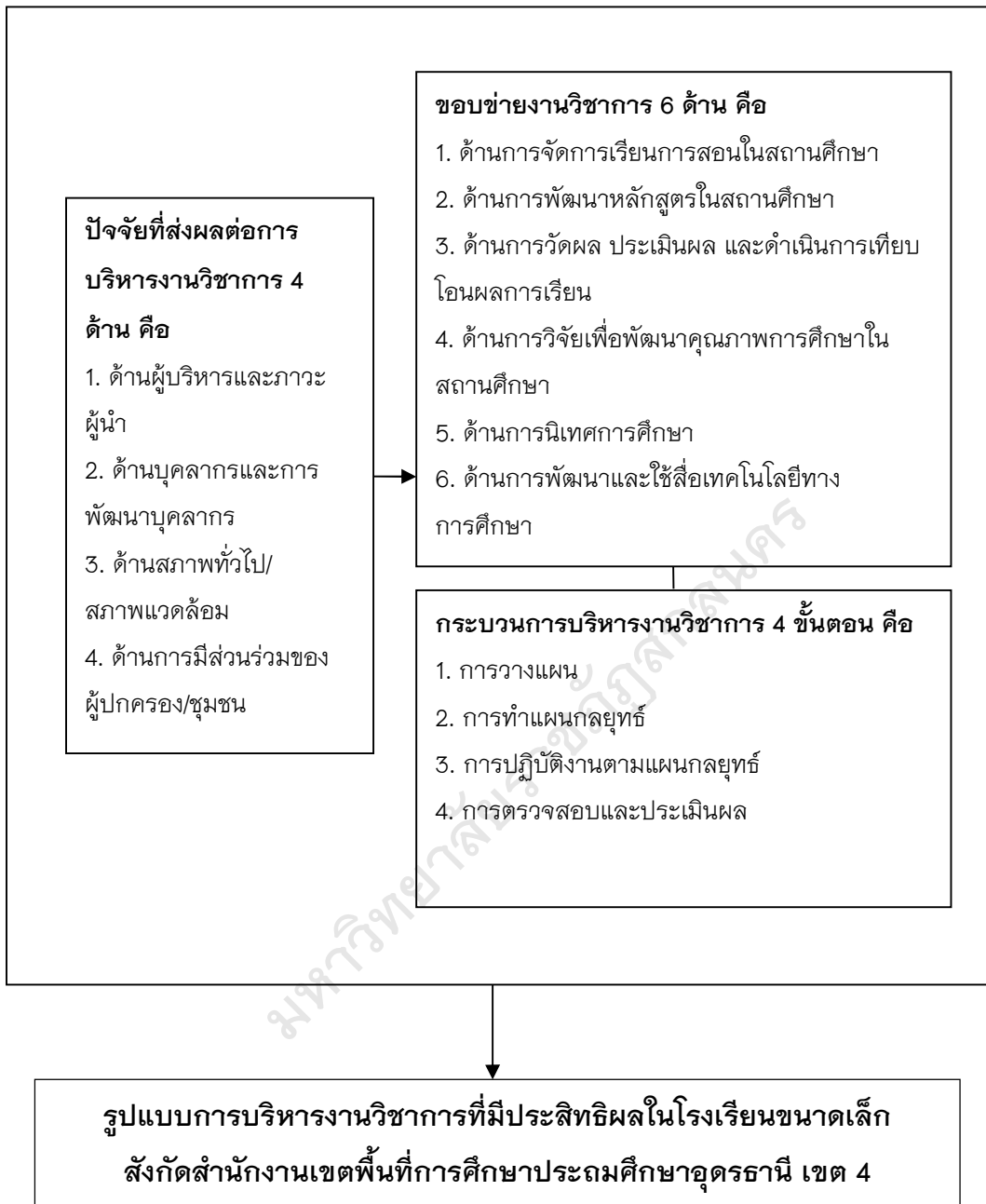
1. ด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำ
2. ด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร
3. ด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อม
4. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน

กระบวนการบริหารงานวิชาการ สังกเคราะห์จากแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545, หน้า 8); ทองใส เทียบดอกไม้ (2545, หน้า 9); สุรรัตน์ ดวงชาทม (2549, หน้า 46); สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2549, หน้า 10) และเพชริน สงค์ประเสริฐ (2550, หน้า 11) ประกอบด้วย

1. การวางแผน
2. การทำแผนกลยุทธ์
3. การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์
4. การตรวจสอบและประเมินผล

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการมี 6 ด้าน สังกเคราะห์จากแนวคิดของ กมล ภูประเสริฐ (2547, หน้า 9-18); กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 29); หลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายของกฎกระทรวง (2550, พรบ.ฉบับที่ 2) ชีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 69-70); กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 29); ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 3-4); โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553, หน้า 26); วิภา ทองหง่า (2554, หน้า 23); ต๋องตาว กวดนอก (2556, หน้า 37) และทองคำ พิมพา (2556, หน้า 48) ประกอบด้วย

1. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
2. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
3. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
5. การนิเทศการศึกษา
6. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจคำศัพท์ของการวิจัยครั้งนี้ตรงกันจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. รูปแบบ หมายถึง การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ และกระบวนการบริหารงานวิชาการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก
2. รูปแบบการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานทุกชนิดในโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ ตามเป้าหมายของหลักสูตรและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน
3. รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง แบบแผนแสดงกรอบแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งประกอบด้วย
 - 3.1 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการ ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย
 - 3.1.1 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ประกอบด้วย การกำหนดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ประจำปีการศึกษา การจัดอบรม เพื่อให้ความรู้แก่ครูผู้สอน การจัดครูเข้าสอนในชั้นเรียน ตามความรู้ความสามารถ การจัดสื่อและแหล่งการเรียนรู้ให้ครูและผู้เรียนได้ค้นคว้าเพิ่มเติม การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการตามศักยภาพของผู้เรียน
 - 3.1.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้ การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร การเลือกเนื้อหาวิชาการจัดหาเอกสารประกอบการสอนไปใช้ ในการจัดการเรียนการสอน ในโรงเรียนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

3.1.3 การวัดผลและประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผล

การเรียน หมายถึง กระบวนการที่ได้มาตรฐาน เพื่อตรวจสอบว่านักเรียนได้พัฒนาไปตาม จุดมุ่งหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้ ได้แก่ การจัดทำเครื่องมือวัดผลโดยปฏิบัติตามระเบียบว่า ด้วยการวัดผลและประเมินผล รวมถึงการจัดทำข้อสอบมาตรฐานการวิเคราะห์ข้อสอบ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อสอบนั้น มาปรับปรุงการเรียนการสอน ให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้นของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

3.1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง

การพัฒนาคุณภาพการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปตามความแตกต่างของผู้เรียน และ สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่นในแต่ละชุมชนนั้น ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โดยมีขั้นตอน ของกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ การสำรวจและวิเคราะห์ ปัญหา การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมและ เครื่องมือวัด การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้และการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอข้อมูล

3.1.5 ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง การแนะนำซึ่งกันและกัน

วางแผนงานร่วมกันปรึกษาหารือกัน เพื่อหาทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้นเป็น ความร่วมมือกันของบุคลากรภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมและสร้างสรรค์ ให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนแก่ผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4

3.1.6 ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง งาน

ที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือให้นักเรียน เกิดความสนใจและเกิดการเรียนรู้ในกิจกรรม การเรียนการสอนของครู โดยใช้สื่อเป็นตัวกลางให้ผู้สอนสามารถส่งเสริมความรู้ไปยัง ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของรายวิชาต่าง ๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งในที่นี้รวมถึงคนวัสดุเครื่องมือเทคนิควิธีการและสถานที่

3.2 กระบวนการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การมีเป้าหมายชัดเจน มี

การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข เป็นกระบวนการ ต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่คาดหวังและเพื่อแสวงหาสภาพที่ดีกว่า ประกอบด้วย

3.2.1 การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าประสงค์ งานวิชาการที่

ดีขึ้น กว้างขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2.2 จัดทำแผนกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดกลยุทธ์งานวิชาการ เป็นขั้นตอนที่โรงเรียนเลือกวิธีการที่เป็นไปได้ คุ่มค่า คุ่มทุน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ที่จะปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

3.2.3 การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ หมายถึง การดำเนินการตาม กลยุทธ์งานวิชาการที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมาย

3.2.4 การตรวจสอบและประเมินผล หมายถึง การดำเนินการ ตรวจสอบและประเมินผล การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์งานวิชาการที่กำหนดไว้

3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ หมายถึง สภาพที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการดำเนินงานวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ประกอบด้วย

3.3.1 ผู้บริหารและภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะ ส่วนตัวที่ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย บุคคลและกลุ่มยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ได้แก่ คุณลักษณะพื้นฐาน คุณลักษณะ ความสามารถและทักษะเฉพาะตัว และคุณลักษณะความสามารถเชิงบูรณาการ

3.3.2 บุคลากรและการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการ เพื่อสร้างเสริมบุคลากรให้สามารถนำศักยภาพที่มีมาใช้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติของบุคคลที่มีผลให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงได้

3.3.3 สภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อม หมายถึง องค์ประกอบที่อยู่ ภายในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียนหรืออยู่รอบ ๆ ตัวผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากร ทางการศึกษาและนักเรียน ทั้งส่วนที่เป็นรูปธรรมและส่วนที่เป็นนามธรรม ที่จะก่อให้เกิด ความพร้อม เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน สร้างความสุขและเพิ่ม คุณภาพให้กับทุกคนในโรงเรียน

3.3.4 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน หมายถึง การที่ผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน เข้าร่วมส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กนักเรียนได้มีพัฒนาการอย่างถูกต้อง และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างบ้านกับโรงเรียน

4. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเป็นสถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลตามระเบียบกระทรวงศึกษา

มาตรา 35 และมีนักเรียนรวมแล้วไม่เกิน 120 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ปีการศึกษา 2558

5. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี เขต 4 ในปีการศึกษา 2558

6. ครูวิชาการ หมายถึง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการหรือครูที่รับผิดชอบ
งานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน
จังหวัดอุดรธานี เขต 4 ในปีการศึกษา 2558

7. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ในปีการศึกษา 2558

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผู้วิจัยได้นำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
 - 1.2 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 1.3 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 1.4 หลักการบริหารงานวิชาการ
 - 1.5 กระบวนการบริหารงานวิชาการ
 - 1.6 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
 - 1.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
 - 2.2 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ
 - 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ
 - 3.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 3.2 ประเภทของรูปแบบ
 - 3.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 3.4 ลักษณะของรูปแบบที่ดี
 - 3.5 การพัฒนารูปแบบ

3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ

4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 4

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหาร โรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจให้ความสำคัญและ มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง งานวิชาการของโรงเรียนประกอบด้วยงานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก ซึ่งโรงเรียนจะต้องสร้างหลักสูตรของตนเองเรียกว่า หลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้น ครูจะต้องทำหน้าที่ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 9)

1.2 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

กมล ภูประเสริฐ (2544, หน้า 6) กล่าวว่า ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังนั้น ประกอบด้วยงานหลาย ๆ ด้าน ได้แก่งานเกี่ยวกับหลักสูตรตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแนวความคิดในการปฏิรูปการศึกษาสถานศึกษาจะต้องนำหลักสูตรแกนกลางมาจัดเป็นหลักสูตรสถานศึกษา ร่วมกับการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับท้องถิ่นที่สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดขึ้น งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงความคิดที่ให้น้ำหนักผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการปฏิบัติจริง ฯลฯ งานเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียน ที่หันมาเน้นการประเมินตามสภาพจริง ไม่เน้นการใช้ข้อทดสอบแต่เพียงอย่างเดียว เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีงานอีกหลาย ๆ ด้าน ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งรวมเรียกว่างานวิชาการ ดังนั้นการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาจึงหมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2546, หน้า 99) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการศึกษาของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ณัฐวิณีย์ สารทอง (2547, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องรับผิดชอบ และเป็นผู้นำครู โดยร่วมมือกับครู ให้คำปรึกษา แนะนำ และประสานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด

บุญมี ก่อบุญ (2548, หน้า 65) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานในทุกปัจจัยที่มุ่งหวังให้ภารกิจหลักของโรงเรียนเป็นไปตามเจตนารมณ์ของปรัชญา หลักการ แนวคิดทางการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน ให้ได้รับการพัฒนารอบด้านจนเต็มศักยภาพ เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือเป็นคนดี เป็นคนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2550, หน้า 25) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานโดยการผสมผสานทรัพยากร การจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดทั้งการอบรมศีลธรรมจรรยา และความประพฤติของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ ความรู้รอบตัว ความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

บังอร สาคลาไคล (2550, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง เป็นงานหลักของสถานศึกษาหรือโรงเรียน ส่วยงานด้านอื่น ๆ เป็นงานที่มาสสนับสนุนงานวิชาการให้มีคุณภาพ

บุชา ศรีสร้อย (2551, หน้า 14) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ตามกรอบแนวคิดของการบริหารงานวิชาการ ของพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542

วรารภรณ์ อริชนพล (2552, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการว่า หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารกิจกรรมทุกอย่างทางด้านวิชาการในโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับหลักสูตร เช่นการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้ได้ผลดีมี ประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ให้เกิดผล

ตามเป้าหมายของหลักสูตรและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

วิไลลักษณ์ แก้วอุ้นเรือน (2554, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน เพื่อการแก้ปัญหาและการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนโดยมุ่งหวังที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามวุฒิภาวะ ศักยภาพและความสามารถของตนเองและเป็นไปตามคุณลักษณะและเป้าหมายของหลักสูตร คือ เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

พราย เคทเทอร์ริดจ์ และมาร์แชล (Fry, Ketteridge, & Marshall, 2009, p. 68) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพมากที่สุด

จากความหมาย สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานทุกชนิดในโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ ตามเป้าหมายของหลักสูตรและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

1.3 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน เป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ก็คือ การจัดการศึกษาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา จึงอยู่ที่งานด้านวิชาการเพื่อเป็นการสร้างเสริมนักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถตามจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร นักการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

พระปลัดมนัสชัย เมตตจิตฺโต (2548, หน้า 54) สรุปไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักของผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการ ต้องคอยกระตุ้น

ส่งเสริม ให้ครูเกิดความร่วมมือในการที่จะปรับปรุงพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนให้ดีขึ้น ตลอดจนรู้จักวางแผน การติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ควบคุมบังคับบัญชา การวินิจฉัยสั่งงาน การมอบหมายงาน การวัดผลและประเมินผล เพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนบรรลุความมุ่งหมายตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

บุญมี ก่อบุญ (2548, หน้า 68) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการนั้น ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและตระหนักในบทบาทหน้าที่ในการบริหารภารกิจหลัก เข้ามามีส่วนส่งเสริมสนับสนุน และร่วมคิดร่วมทำ รวมถึงการสร้างทีมงาน โดยบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ต้องได้รับการเตรียมความพร้อมให้มองเห็นคุณค่า มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ

มยุเรศ โคตรชมพู (2550, หน้า 16) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการสำคัญ และเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา มาตรฐานหรือคุณภาพของการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด เมื่อการบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ ส่วนงานอื่น ๆ นั้น มีความสำคัญในลักษณะที่ถือเป็นงานสนับสนุน เพื่อให้งานวิชาการดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหาร และอาจารย์สอน ต้องให้ความสำคัญกับงานวิชาการเป็นอันดับแรก โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ การบริหารสถานศึกษาจะมีคุณภาพ หรือมาตรฐานมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการเป็นสำคัญ

บุชา ศรีสร้อย (2551, หน้า 15) ได้สรุปสาระสำคัญไว้ดังนี้ ผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษา เป็นผู้มีบทบาท และหน้าที่สำคัญยิ่งในงานวิชาการ ถ้าบุคลากรทุกคนมีความตระหนัก มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการศึกษา และจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอนที่รับผิดชอบแล้ว ย่อมเป็นการง่ายที่จะทำให้งานวิชาการนั้นบรรลุ และนำความสำเร็จมาสู่สถานศึกษา ดังนั้น จุดประสงค์ของหลักสูตร วิธีสอน กิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผล จึงเป็นกระบวนการต่อเนื่องทางวิชาการอย่างหนึ่งที่จะทำให้นักเรียนมีคุณภาพตามต้องการ

พิสพงค์ วงพระจันทร์ (2552, หน้า 11) สรุปไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารสถานศึกษา จะมีคุณภาพหรือมาตรฐานมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการเป็นสำคัญ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับ กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษา

อุณากรรณ์ สวณมะม่วง (2553, หน้า 23-24) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงาน วิชาการ มีความสำคัญอย่างมาก เพราะเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา ด้านวัดผลประเมินผล ด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา ด้านนิเทศการศึกษา ด้านส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาด้านจัดการเรียนการสอนที่จะ สร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการเพื่อนำไปใช้ใน การดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี

ปราณี ท้าวกลาง (2557, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นการจัดการเกี่ยวกับงานด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านวัดผลประเมินผล ด้าน พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านนิเทศการศึกษา ด้านส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัด การศึกษา ด้านจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา จึงเป็นผู้ที่มี บทบาทและหน้าที่สำคัญยิ่งในงานวิชาการ ถ้าบุคลากรทุกคนมีความตระหนัก มีความ เข้าใจในวัตถุประสงค์ ของการศึกษา และจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอนที่ รับผิดชอบแล้ว ย่อมเป็นการง่าย ที่จะทำให้งานวิชาการนั้นบรรลุและนำความสำเร็จมาสู่ สถานศึกษา ที่จะสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญในการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของ สถานศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา จึงต้องสามารถจัดการบริหารงาน วิชาการให้มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ที่จะสร้างผู้เรียนให้มี คุณภาพมีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิต ในสังคมต่อไป

1.4 หลักการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา สถานศึกษาจะดีมีคุณภาพหรือไร้คุณภาพขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการเป็นสำคัญ ในการบริหารงานวิชาการจึงจะต้องมีหลักการและวิธีการดำเนินงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นในหลักการเบื้องต้นของการบริหารจึงต้องมีความชัดเจนในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

ปองสิน วิเศษศิริ (2546, หน้า 26) ได้กล่าวถึง การบริหารวิชาการมีหลักการบริหาร คือ

1. หลักแห่งประสิทธิภาพ หมายถึง การได้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุนนั่นคือนักเรียน นักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตรโดยไม่ลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลา และช้ากว่ากำหนด
2. หลักแห่งประสิทธิผล หมายถึง ผลผลิตได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นั่นคือนักเรียนนักศึกษาที่มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณภาพ และการจัดการ

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2550, หน้า 26) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานวิชาการว่าการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต้องอาศัยหลักการและวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครูและผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม
2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด
3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้รวมทั้งสร้างเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้
4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้และสามารถตรวจสอบคุณภาพการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น
5. มุ่งส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารจัดการสถาน

ศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน และเป็นสถานศึกษาของรัฐจึงต้องนำ
 หน้าที่การว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ในการจัดการศึกษาเพื่อเสริม
 สร้างความเข้มแข็งซึ่งเรียกว่า ธรรมมาภิบาล มาบูรณาการให้เข้ากับการดำเนินงานด้าน
 ต่าง ๆ การบริหารงานวิชาการ ก็ต้องมีหลักธรรมมาภิบาล คือ หลักการค้ำค้ำ คือการ
 ได้ผลผลิตค้ำค้ำแก่การลงทุน นั่นคือ ผู้เรียนสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของ
 หลักสูตร ไม่ลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลา และช้ากว่ากำหนด หลักนิติธรรม หมายถึง
 ความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ทุกคนต้องปฏิบัติเป็นไปในทางเดียวกัน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 9) ได้ให้หลักการบริหารงานวิชาการ
 ว่า ผู้บริหารควรจะได้คำนึงถึงหลักการบริหาร ดังนี้

1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารต้อง
 เข้าใจถึงเป้าหมายของสถานศึกษาว่าเป็นไปในทิศทางใด จึงจะจัดงาน จัดคน จัดเงิน
 จัดวัสดุอุปกรณ์ได้เหมาะสม

2. ต้องมีเทคนิควิธีการในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานทุก
 ประเภทย่อมต้องมีเทคนิควิธีการ ขั้นตอน และการระบวงารที่ทำควรมีระบบ มีความ
 รอบคอบ จึงจะทำให้งานดำเนินไปด้วยดี

3. มีการประเมินผลงานทางวิชาการ เมื่อได้ดำเนินกิจการใด ควรจะได้
 มีการประเมินผลและติดตามผลเพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานได้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า หลักในการบริหารวิชาการ ควรยึดหลักประสิทธิภาพและ
 ประสิทธิผล จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 และสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู
 และผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม ผู้บริหารจะต้องทำงานด้วยการกระจาย
 อำนาจ ใช้หลักในการกระจายอำนาจให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบร่วมกัน
 เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในโรงเรียน มีขอบเขตกว้างขวางมาก
 ไม่สามารถที่จะดูแลคนเดียวได้ทั่วถึงทุกด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ ในการ
 จัดการเรียนการสอน พัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.5 กระบวนการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการบริหารงานอย่างหนึ่งของสถานศึกษา
 สามารถนำกระบวนการคุณภาพที่มีกระบวนการวางแผน ทำตามแผน ตรวจสอบและ
 พัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ มาใช้ควบคุมคุณภาพ การบริหารจัดการงานวิชาการเพื่อ

สร้างสรรคมาตรฐานการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพดี เป็นที่ยอมรับ
ของผู้รับบริการ ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545, หน้า 8) ได้กล่าวถึง กระบวนการ
บริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย

1. การวางแผน
2. กำหนดเทคนิคการทำงาน
3. มอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติ
4. การตรวจสอบและประเมินผล

ทองใส เทียบดอกไม้ (2545, หน้า 9) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารงาน
วิชาการ ประกอบด้วย

1. การวางแผน
2. การทำแผนกลยุทธ์
3. การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์
4. ส่งเสริม ควบคุม กำกับ ติดตาม นิเทศ
5. การตรวจสอบและประเมินผล

สุรัตน์ ดวงชาทม (2549, หน้า 46) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารงาน
วิชาการ ประกอบด้วย

1. การทำแผนกลยุทธ์
2. การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์
3. การตรวจสอบและประเมินผล
4. สะท้อนผล รายงานผลการดำเนินการ

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2549, หน้า 10) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารงาน
วิชาการ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจุดอ่อน และจุดแข็ง
2. การวางแผน
3. การทำแผนกลยุทธ์
4. จัดทำแผนงบประมาณ
5. การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์
6. การตรวจสอบและประเมินผล

7. สะท้อนผล รายงานผลการดำเนินการ

เพชริน สงค์ประเสริฐ (2550, หน้า 11) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย

1. การทำแผนกลยุทธ์
2. การตรวจสอบและประเมินผล
3. นำผลการประเมินมาปรับปรุง

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยพบว่าขอบข่ายของกระบวนการบริหารงานวิชาการ มีนักวิชาการ ได้กล่าวไว้อย่างหลากหลาย แต่มีความใกล้เคียง และคล้ายคลึงกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ ขอบข่ายกระบวนการบริหารงานวิชาการ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ตารางสังเคราะห์ ขอบข่ายกระบวนการบริหารงานวิชาการ

ขอบข่ายกระบวนการบริหารงานวิชาการ	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545)	ทองใส เทียบดอกไม้ (2545)	สุรัตน์ ดวงชาทม (25549)	สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2549)	เพชริน สงค์ประเสริฐ (2550)	คามณี	ขอบข่ายของกระบวนการพัฒนา
1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจุดอ่อน และจุดแข็ง				✓		1	
2. การวางแผน	✓	✓		✓		3	✓
3. การทำแผนกลยุทธ์		✓	✓	✓	✓	4	✓
4. กำหนดเทคนิคการทำงาน	✓					1	
5. จัดทำแผนงบประมาณ				✓		1	
6. มอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติ	✓					1	
7. การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์		✓	✓	✓		3	✓
8. ส่งเสริม ควบคุม กำกับ ติดตาม นิเทศ		✓				1	
9. การตรวจสอบและประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	5	✓
10. สะท้อนผล รายงานผลการดำเนินการ			✓	✓		2	
11. นำผลการประเมินมาปรับปรุง					✓	1	

จากตาราง 1 ผู้วิจัยสังเคราะห์ สรุปกระบวนการบริหารงานวิชาการโดยใช้
เกณฑ์ความถี่ 3 ขึ้นไป ทำให้ได้ปัจจัยกระบวนการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. การวางแผน
2. จัดทำแผนกลยุทธ์
3. การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์
4. การตรวจสอบและประเมินผล

กระบวนการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพใน
การบริหารงานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้บรรลุผลตามหลักสูตร
การบริหารงานวิชาการมีรายละเอียดอธิบาย ดังนี้

1. การวางแผน หมายถึง การกำหนดให้สอดคล้องกับบริบทของ
โรงเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น หลักสูตรสถานศึกษา ทรัพยากร สภาพแวดล้อม เป็นต้น
 - 1.1 การจัดการลำดับความสำคัญของเป้าหมาย เป็นการช่วยให้การ
วางแผนมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะโรงเรียนจะได้ทราบถึงเป้าหมายใดมีความสำคัญ
มากน้อยกว่ากันเพียงใด เพื่อกำหนดกิจกรรม บุคลากร ทรัพยากรและระยะเวลาในการ
ดำเนินการ
 - 1.2 กำหนดวิธีปฏิบัติงาน คือการนำเป้าหมายที่มีลักษณะเป็น
ความคิดเชิงนามธรรม มาสู่รูปธรรมในทางปฏิบัติ โดยการคิดโครงการหรือกิจกรรมที่จะ
ทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ
 - 1.3 กำหนดระยะเวลาดำเนินงาน ในการวางแผนจำเป็นต้องกำหนด
ระยะในการดำเนินการที่ชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการช่วยให้ผู้ที่รับผิดชอบงานในด้านต่าง ๆ
สามารถวางแผนในการดำเนินได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
 - 1.4 กำหนดงบประมาณ หมายถึง การคิดถึงงบประมาณที่ต้องใช้ในการ
การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินงาน
ทั้งหมด
 - 1.5 การกำหนดผู้รับผิดชอบ เป็นการกำหนดบทบาทหน้าที่ของ
บุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจน
2. การทำแผนกลยุทธ์ เป็นการวางแผนล่วงหน้าอย่างมีระบบรอบคอบ
มีขั้นตอนย่อมทำให้งานนั้น ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารโรงเรียนต้องยึด

การวางแผนเป็นหัวใจของการปฏิบัติงาน เมื่อได้เตรียมการแล้วผู้บริหารควรจัดให้มีการวางแผนปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 จัดทำแผนงานและโครงการวิชาการประจำปีเพื่อให้การวางแผน ลู่ลวงไปด้วยดีผู้บริหารโรงเรียนต้องให้บุคลากรทุกฝ่าย มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตั้งแต่เบื้องต้นเพื่อทุกคนจะได้มีความสำนึกในความเป็นเจ้าของหน่วยงาน และจะได้ให้ความร่วมมือด้วยดี เมื่อจัดทำแผนงานเสร็จแล้ว ก็จัดทำโครงการสนับสนุนแผนงานวิชาการให้ครอบคลุมภาระงาน ต่อไปนี้

2.1.1 มีการกำหนดนโยบายเป้าหมายและแผนงานวิชาการในโรงเรียนร่วมกัน

2.1.2 มีการจัดหาและส่งเสริมการใช้สื่อการสอน

2.1.3 มีการวางแผนการสอน

2.1.4 มีการจัดกลุ่มนักเรียน

2.1.5 มีการนิเทศการสอน

2.1.6 จัดกิจกรรมห้องสมุดโรงเรียน

2.1.7 มีการวัดผลและประเมินผล

2.1.8 ร่วมกันพัฒนาการและส่งเสริมนักเรียนอัจฉริยะภาพ

2.1.9 มีการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน

2.1.10 จัดให้มีการรายงานผลการเรียน

2.2 จัดทำปฏิทินงานในรอบปีการศึกษาหนึ่ง ๆ มีกิจกรรมหลายอย่างที่โรงเรียนต้องปฏิบัติ ดังนั้นผู้บริหารต้องจัดให้มีปฏิทินการปฏิบัติงานให้ชัดเจนว่าวันใดเดือนใดจะประกอบกิจกรรมใด ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นเครื่องเตือนความจำของผู้รับผิดชอบให้ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา

2.3 มีการจัดทำแผนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนควรจะควบคุมติดตามการปฏิบัติการสอนของครูให้เป็นไปตามเนื้อหาและกำหนดเวลาที่ระบุในคู่มือและแผนการสอน

2.4 มีการจัดตารางสอน ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบให้ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการและคณะทำงานเป็นผู้จัดทำตารางสอนโดยผู้บริหารควบคุมดูแลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การจัดทำตารางสอน

2.5 การจัดครูเข้าสอน ผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงความต้องการและความถนัดของครู เช่น ครูสอน ป.1 ควรเป็นผู้ที่เข้าใจเด็กวัยนี้เป็นอย่างดี รู้ความต้องการและความสามารถของนักเรียนเป็นอย่างดี

2.6 การจัดนักเรียนเข้าชั้นเรียนผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดนักเรียนเข้าชั้นเรียน

3. การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ การลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางเอาไว้ โดยเป็นการร่วมมือกันของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการสอดประสานกันเป็นอย่างดี ทุกฝ่ายทุกคนพยายามเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายอันเดียวกัน คือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ดีมีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ การดำเนินการตามแผนในชั้นนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการตามแผนงานวิชาการ ดังต่อไปนี้

3.1 มีการตรวจการเตรียมการสอนหรือบันทึกการสอน

3.2 จัดให้ครูเข้าปฏิบัติการสอนตรงตามเวลา

3.3 ให้มีการควบคุมกำกับติดตามและนิเทศให้ครูดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแผนการสอนหรือคู่มือครู

3.4 จัดครูเข้าสอนแทนในกรณีที่ครูไม่มาปฏิบัติการสอน

3.5 ควบคุมดูแลให้ครูจัดการสอนซ่อมเสริมนักเรียนที่เรียนอ่อนและส่งเสริมนักเรียนที่อัจฉริยะภาพด้านต่าง ๆ

3.6 สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.7 ควบคุมติดตามให้ครูรับผิดชอบงานและโครงการกิจกรรมสนับสนุนงานวิชาการให้เป็นไปตามปฏิทินปฏิบัติงาน

3.8 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายทำงานด้านวิชาการอย่างมีความสุข จัดหาส่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.9 กำกับ ติดตาม ทุกระดับปฏิบัติการตั้งแต่ระดับรายบุคคล รายกลุ่ม รายหมวด/ฝ่ายเพื่อเป็นกระตุ้นและส่งเสริมให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผน

3.10 การนิเทศ เพื่อให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องให้คำแนะนำ ปรึกษาหารือหรือร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินการ

4. การตรวจสอบและประเมินผล การประเมินผลการบริหารงานวิชาการเป็นสิ่งจำเป็นเพราะจะทำให้ทราบว่า การดำเนินงาน มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่จะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นต่อไป ในเรื่อง การประเมินผลงานวิชาการผู้บริหารโรงเรียน ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

4.1 การวางกรอบการประเมิน

4.1.1 การจัดการหรือทำเครื่องมือ

4.1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.4 การแปลความหมาย

4.1.5 การตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพ

4.2 การนำผลประเมินมาปรับปรุงงาน เมื่อการดำเนินการทั้งหมดเสร็จสิ้นกระบวนการแล้วจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้มองเห็นภาพสะท้อนผลการดำเนินงานระยะที่ผ่านมา ดังนั้น ควรที่บุคลากรทุกฝ่ายจะต้องมีการปรึกษาหารือ และรับรู้รับทราบร่วมกันกำหนดแนวทาง เพื่อที่จะร่วมกันกำหนดแนวทาง เพื่อให้การดำเนินงานวิชาการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในปีการศึกษาต่อไป ซึ่งผู้บริหารควรที่จะนำผลการประเมินมาปรับปรุง ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

4.2.1 ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้สามารถทำงานได้จนเต็มศักยภาพที่มีอยู่

4.2.2 ด้านการปรับปรุงการดำเนินงานในปีการศึกษาต่อไป เพราะได้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานในระยะที่ผ่านมาจากข้อมูลที่มีอยู่ ในปีการศึกษาต่อไป จะพัฒนาจุดเด่นที่มีอยู่ให้ก้าวหน้าอย่างไร และในขณะเดียวกันสิ่งที่เป็จุดด้อยมีปัญห อุปสรรคความไม่พร้อมในด้านใด จะส่งเสริมอย่างไร

4.2.3 ด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ โรงเรียนควรรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการประเมินมารวบรวมไว้เป็นหมวดหมู่ เป็นระบบ เพื่อสะดวกในการนำมาใช้ภายในโรงเรียนและสำหรับหน่วยงานภายนอกที่ต้องการข้อมูล

จากกระบวนการบริหารงานวิชาการ ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการ มีเป้าหมายชัดเจน มีการดำเนินตามแผน มีการตรวจสอบประเมินผล และมีการปรับปรุงแก้ไข เป็นกระบวนการต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่คาดหวังและเพื่อแสวงหาสภาพที่ดีกว่า ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นการพัฒนา

ผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีลักษณะอันพึงประสงค์ บุคลากรทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญในทุกกระบวนการขั้นตอน เพื่อพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้ดียิ่งขึ้น

1.6 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

กฎกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33-34) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาแนวทางการจัดการข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร

หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

กมล ภูประเสริฐ (2547, หน้า 9-18) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร
2. การบริหารการเรียนการสอน
3. การบริหารการประเมินผลการเรียน
4. การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา
5. การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ
6. การบริหารการวิจัยและพัฒนา
7. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ
8. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ

9. การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

กฎกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 29-30) ขอบข่ายและภารกิจงาน
วิชาการ ตามที่กำหนด ในกฎกระทรวง มีดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา
สาระหลักสูตรท้องถิ่น
 2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
 3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
 4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
 5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
 7. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
 8. การนิเทศการศึกษา
 9. การแนะแนว
 10. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
 11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการลับสถานศึกษาและ
องค์กรอื่น
 12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร
หน่วยงาน สถาน ประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
 13. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ
สถานศึกษา
 14. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
 15. การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 3-4) กล่าวถึง ขอบข่ายงานวิชาการ
ไว้ดังนี้
1. การวางแผนงานเกี่ยวกับงานวิชาการ
 2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน
 3. การจัดบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน
 4. การวัดและประเมินผลในด้านวิชาการ

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553, หน้า 26) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงาน
วิชาการไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. แนวนโยบายการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร

หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

วิภา ทองหง่า (2554, หน้า 23) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ ดังนี้

1. การบริหารและการพัฒนาหลักสูตร
2. บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารงานวิชาการ
3. การจัดงานวิชาการในสถานศึกษา
4. การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
5. นักเรียนกับการเรียนรู้
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การพัฒนาสื่อและนวัตกรรม
8. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
9. การนิเทศภายในสถานศึกษา
10. การวัดและประเมินผล
11. การประกันคุณภาพการศึกษา
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ

ต้องตา กวดนอก (2556, หน้า 37) ได้กล่าวถึงขอบข่ายงานวิชาการดังนี้

1. การปฏิบัติงานด้านหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้
2. การปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน
3. การปฏิบัติงานด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน
4. การปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการสอน
5. การปฏิบัติงานด้านวัดผลประเมินผล
6. การปฏิบัติงานด้านห้องสมุด
7. การปฏิบัติงานด้านนิเทศการศึกษา
8. การปฏิบัติงานด้านการวางแผน
9. การปฏิบัติงานด้านประชุมอบรมทางวิชาการ

ทองคำ พิมพา (2556, หน้า 48) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
2. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
4. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
5. การนิเทศการศึกษา
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

กฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ออกกฎกระทรวงเกี่ยวกับการบริหารวิชาการไว้จำนวน 17 งาน ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ

องค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร
หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ
สถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยพบว่าขอบข่ายของงานวิชาการ มีนักวิชาการ ได้กล่าว
ไว้อย่างหลากหลาย แต่มีความใกล้เคียง และคล้ายคลึงกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสังเคราะห์
ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ดังตาราง 2

ตาราง 2 ตารางสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

ขอบข่ายของงานวิชาการ	กมด. ฎ. ประเสริฐ (2547)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายของกฎกระทรวง(2550)	ธีระ รุญเจริญ (2550)	กระทรวงศึกษาธิการ(2546)	ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553)	วิภา ทองหง่า (2554)	ต้องตา กวดตอง(2556)	ทองคำ พิมพ์พา(2556)	ความถี่	ขอบข่ายของงานวิชาการที่มุ่งศึกษา
1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น			✓								1	
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ	✓	✓	✓			✓		✓	✓		6	
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		7	✓
4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓		7	✓
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้		✓	✓				✓	✓	✓	✓	6	
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	8	✓
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	7	✓
8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้		✓	✓		✓		✓	✓	✓		6	
9. การนิเทศการศึกษา	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	8	✓
10. การแนะแนว		✓	✓		✓		✓				3	
11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา		✓	✓		✓		✓	✓		✓	5	
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ		✓	✓		✓		✓				3	
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น		✓	✓	✓	✓		✓				4	
15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	✓		✓					✓			3	

ตาราง 2 (ต่อ)

ขอบข่ายของงานวิชาการ	กมล ภูประเสริฐ (2547)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายของทุนกระทรวง(2550)	ธีระ บุญเจริญ (2550)	กระทรวงศึกษาธิการ(2546)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553)	วิภา ทองหง่า (2554)	ต้องตา กวดนอก(2556)	ทองคำ พิมพ์า(2556)	ความถี่	ขอบข่ายของงานวิชาการที่มุ่งศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา			✓	✓							2	
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8	✓

จากการสังเคราะห์ ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการเบื้องต้น โดยใช้เกณฑ์ความถี่ 7 ขึ้นไป ทำให้ได้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 6 ด้าน ดังนี้ 1) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 2) การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 3) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา 6) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การบริหารงานวิชาการดังกล่าว ในแต่ละด้านมีรายละเอียดและสาระสำคัญของงานดังต่อไปนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

การจัดการเรียนการสอนเป็นภารกิจสำคัญยิ่งของโรงเรียนเพราะเป็นกระบวนการพัฒนาผู้เรียนโดยตรงการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพย่อมส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่หวังไว้คือผู้เรียนได้รับความรู้มีคุณสมบัติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่ตั้งไว้ในหลักสูตรมีนักวิชาการเสนอกิจกรรมหรืองานสำคัญที่เป็นแนวทางการปฏิบัติดังนี้ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนหรือการเรียนรู้อุ้ สถานศึกษาต้องดำเนินการสรุปได้ ดังนี้

1. จัดทำแผนการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม

2. จัดกระบวนการเรียนการสอน แบบปฏิบัติจริงให้เหมาะสมกับเวลาสาระการเรียนรู้และผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและให้ผู้ปกครองชุมชนได้มีส่วนร่วม

3. ใช้การแนะแนวการเรียนการสอน เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

4. ส่งเสริมให้ครูพัฒนา วิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและมีความหลากหลาย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 151-152) ได้กล่าวว่า กิจกรรมหรืองานเพื่อดำเนินการจัดการเรียนการสอน สรุปได้ดังนี้

1. การจัดประมวลการสอน (Syllabus) เป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะต้องนำหลักสูตรที่กำหนดรายวิชาไว้แล้ว มาจัดทำประมวลการสอนให้เหมาะสมเพื่อช่วยให้การสอน มีขั้นตอนการปฏิบัติผู้สอนไม่สับสนและไม่สอนซ้ำมีแผนกิจกรรมและอุปกรณ์ที่จำเป็นและมีการจัดประสบการณ์ครบถ้วน

2. การจัดแผนการเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนจะได้เลือกเรียนรู้ตามความถนัดความสนใจและความสามารถ

3. การจัดตารางสอน เป็นการกำหนดวิชาและเวลาเรียนโดยละเอียด โดยมีหลักในการจัดตารางสอนที่สรุปได้ ดังนี้

3.1 จัดให้ครบตามโครงสร้างของหลักสูตร

3.2 จัดตามธรรมชาติของแต่ละรายวิชาเพื่อเอื้อการเรียนรู้

ของผู้เรียน

3.3 จัดเวลาให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง

3.4 จัดวิชาที่เป็นหลักทฤษฎีและคำนวณในภาคเช้า

3.5 พิจารณาครูอาจารย์ผู้สอน เรื่องความสะดวกที่จะสอน

เวลาว่างเพื่อประโยชน์ด้านการประชุมหารือ

4. การจัดชั้นเรียน โดยการจัดชั้นเรียนตามความรู้ความสามารถของนักเรียน จัดตามรายชื้อจัดตามความสามารถพิเศษหรือจัดแบบผสมผสานในระดับสูงขึ้นเช่น อาชีวศึกษาหรืออุดมศึกษา จัดตามการลงทะเบียนเรียนในแต่ละรายวิชา

5. การจัดครูอาจารย์เข้าสอน คือ การจัดครูอาจารย์ให้ทำหน้าที่สอนหรือจัดการเรียนรู้เป็นหลัก โดยคำนึงถึงความพร้อมของครูในสถานศึกษาคุณสมบัติ

และภาระงานด้านอื่นของครูประกอบด้วย เพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ทั้งงานหลัก คือการสอนและงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม

6. การสอนซ่อมเสริม คือ การสอนเพิ่มเติมจากการสอนปกติเพื่อช่วยเหลือและแก้ไขการเรียนของนักเรียนสามารถทำได้ 4 ลักษณะคือ

6.1 สอนซ่อมเสริมก่อนการเรียนการสอน เพื่อปรับพื้นฐานความรู้ก่อนเข้าหลักสูตร

6.2 สอนซ่อมเสริมขณะที่สอน เพื่อแก้ไขให้นักเรียนเข้าใจบทตอนที่สงสัยและตามทันเนื้อหาทั้งหมด

6.3 สอนซ่อมเสริมรายวิชา เพื่อสอบแก้ตัวให้ผ่านเกณฑ์

6.4 สอนซ่อมเสริมสำหรับนักเรียนที่ฉลาดหรือเรียนเร็วเพื่อไม่ให้เบื่อหน่ายการเรียน

7. การเลือกตำราเรียน โดยทั่วไปจะใช้ตำราที่

กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ใช้และสถานศึกษาแต่ละแห่ง เห็นว่าสมควรกับผู้เรียนก็ กำหนดให้ครูอาจารย์ใช้สอนในส่วนของครูอาจารย์เอง ต้องค้นคว้าตำราหนังสือเพิ่มเติม และส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้เพิ่มจากห้องสมุด

8. คู่มือครูในงานวิชาการสถานศึกษา ต้องพัฒนาให้ครูมีคู่มือ การปฏิบัติงานด้านวิชาการในสถานศึกษาความรู้ที่ครูต้องรู้และคำแนะนำ ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ

9. การจัดทำคู่มือนักเรียนนักศึกษา ซึ่งเป็นเอกสารคู่มือที่ สถานศึกษาทำแจกนักเรียนนักศึกษา เพื่อเป็นแนวทางให้ได้ศึกษาและทำความเข้าใจ หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนการปฏิบัติตนในสถานศึกษา

10. การจัดห้องศูนย์ควบคุมการเรียนการสอนทางวิชาการ เป็นห้องศูนย์กลางเกี่ยวกับข่าวสารและสารสนเทศ งานด้านวิชาการของสถานศึกษาที่จะ อำนวยความสะดวก ด้านการเรียนการสอนของสถานศึกษาเป็นสำคัญ การจัดการเรียน การสอนเป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ส่งเสริมการจัดหลักสูตรและโปรแกรม การศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพได้แก่ งาน ต่อไปนี้

10.1 จัดสื่อการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการศึกษาของนักเรียน นักศึกษา โดยเน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน

10.2 จัดห้องสมุดรวบรวมหนังสือเอกสารสื่อสิ่งพิมพ์และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการ ให้นักเรียนนักศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

10.3 นิเทศการสอนช่วยเหลือแนะแนวครู เพื่อการปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน

กมล ภูประเสริฐ (2547, หน้า 53-56) ได้กล่าวว่า การบริหารการเรียนการสอน ต้องจัดให้มีการดำเนินการสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1. การรวบรวมรูปแบบการเรียนการสอน กระบวนการเรียนการสอนเทคนิค การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีลักษณะเน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด เน้นการปฏิบัติจริงของผู้เรียนในสภาพของชีวิตจริงและช่วยพัฒนาความสามารถด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง เช่น ทักษะกระบวนการหรือเทคนิคการเรียนแบบร่วมมือ
2. การร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น
3. การกำหนดความต้องการ ในเรื่องสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน ในหน่วยการเรียนรู้รายวิชานั้น ๆ รวมถึงห้องปฏิบัติการต่าง ๆ และห้องสมุด
4. การจัดทำแผนการสอน หรือ แผนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอน แต่ละคนโดยคำนึงถึงว่า จะต้องเตรียมการอะไรและจะดำเนินการอย่างไร
5. การเตรียมการในเรื่องการเรียนการสอน จะต้องมีการจัดทำ จัดทำ จัดห้องต่าง ๆ ให้พร้อมใช้ รวมถึงการจัดเตรียมสื่อการเรียนการสอนนอกห้องเรียน
6. การติดตามกำกับและส่งเสริม ให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยการเยี่ยมชมสถานที่ที่มีการจัดกิจกรรมการประชุมปรึกษาหารือเป็นระยะเพื่อให้มีการรายงานผลและร่วมกันสรุปปัญหาที่เกิดขึ้น
7. การแก้ไขข้อบกพร่อง ในการเรียนการสอนรวมถึงการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอน
8. การร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอน โดยการประชุมปรึกษาหารือการนิเทศภายใน การปรับแก้การบริหารทั่วไป การให้บุคลากรไปปรึกษาหารือผู้ทรงคุณวุฒิไปดูงานในสถานศึกษาอื่น การเชิญวิทยากรภายนอก
9. การรายงานผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

10. การจัดระบบเก็บสิ่งที่รวบรวมและที่จัดทำขึ้นเป็นหมวดหมู่ เพื่อสะดวกในการศึกษาและการใช้ประโยชน์
11. การประเมิน จุดเด่น-จุดด้อย หรือข้อจำกัดของหลักสูตร การเรียนการสอน
12. การสร้างความภาคภูมิใจ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้มีกำลังใจและเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน
13. การกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนางานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 28) ได้กล่าวว่าการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา คือการดำเนินงานเกี่ยวกับการรวบรวมวิเคราะห์และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้แล้ว ในการบริหารหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหมายความว่า ในกิจกรรมการเรียนการสอนผู้เรียนดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง
2. ผู้เรียนได้สร้างความรู้ความเข้าใจด้วยตนเอง โดยการศึกษา ค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ตามความเหมาะสมแล้วนำมาสรุป
3. ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์และคิดอย่างมีเหตุผล
4. ผู้เรียนปลูกฝังหรือเสริมสร้าง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทางด้านค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรมและเป็นคนที่สมบูรณ์ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, หน้า 48) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรเน้นผลที่เกิดต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ดำเนินการโดยยึดสถานศึกษาเป็นหลัก พัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำทางวิชาการ พัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามหลักสูตร ใช้เครือข่ายกระบวนการจัดการความรู้ การวิจัย ปฏิบัติการและรูปแบบหลากหลาย เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา เป็นการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาประกอบด้วย การกำหนดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ประจำปีการศึกษา การจัดอบรมเพื่อให้ความรู้แก่ครูผู้สอน การจัดครูเข้าสอนในชั้นเรียน

ตามความรู้ความสามารถ การจัดสื่อและแหล่งการเรียนรู้ให้ครูและผู้เรียนได้ค้นคว้าเพิ่มเติม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการตามศักยภาพของผู้เรียน การติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูและการบันทึกผลการเรียนของผู้เรียน แล้วนำผลการประเมินคะแนนของผู้เรียนไปปรับปรุงวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในรายวิชานั้น ๆ มากยิ่งขึ้น การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องการจัดการเรียนรู้

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าเยาวชนไทยในอนาคตควรจะเป็นอย่างไร ที่สังคมไทยต้องการและสามารถดำเนินชีวิตของตนได้อย่างมีความสุข ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรและการสอน จะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยดีทั้งแก่ผู้เรียนเองและช่วยให้ครูได้มีทิศทาง และสิ่งกำหนดในการสอนมีนักวิชาการเสนอกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติในการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 2-9) ได้กล่าวถึงงานด้านการพัฒนาหลักสูตร เป็นการบริหารงานวิชาการที่เป็นกระบวนการในการใช้หลักสูตรทั้งหมด เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตามจุดหมายของหลักสูตร ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและกระบวนการใช้หลักสูตรเป็นอย่างดีจึงจะสามารถบริหารหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

สาระสำคัญของหลักสูตร หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นี้ จัดทำขึ้นสำหรับท้องถิ่นและสถานศึกษาได้นำไปใช้เป็นกรอบและทิศทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลงและแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังได้ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งระดับชาติชุมชนครอบครัวและบุคคลต้องร่วมรับผิดชอบ โดยร่วมกันทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการวางแผนดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนตรวจสอบ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาเยาวชนของชาติ ไปสู่คุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้

1. หลักการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

- 1.1 เป็นหลักสูตรการศึกษา เพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน ให้มีความรู้ ทักษะเจตคติและคุณธรรม บนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล
 - 1.2 เป็นหลักสูตรการศึกษา เพื่อปวงชนที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ
 - 1.3 เป็นหลักสูตรการศึกษา ที่สนองการกระจายอำนาจให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น
 - 1.4 เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่น ทั้งด้านสาระการเรียนรู้เวลาและการจัดการเรียนรู้
 - 1.5 เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 1.6 เป็นหลักสูตรการศึกษา สำหรับการศึกษาระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายสามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์
2. จุดมุ่งหมายหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุขมีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้
 - 2.1 มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเองมีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - 2.2 มีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต
 - 2.3 มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัยและรักการออกกำลังกาย
 - 2.4 มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - 2.5 มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคมและอยู่ร่วมกันในสังคม อย่างมีความสุข

3. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ดังนี้

3.1 สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

3.1.1 ความสามารถในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและส่งสารมีวัฒนธรรม ในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิดความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึกและทัศนะของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหา ความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสาร ด้วยหลักเหตุผลและความ ถูกต้องตลอดจนการเลือกใช่วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อ ตนเองและสังคม

3.1.2 ความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ เกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

3.1.3 ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสม บนพื้นฐานของหลัก เหตุผลคุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของ เหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาและมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเองสังคม และสิ่งแวดล้อม

3.1.4 ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็น ความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ ด้วยตนเองการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องการทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคม ด้วยการสร้าง เสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลการจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่าง เหมาะสมการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อมและการรู้จัก หลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

3.1.5 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็น

ความสามารถในการเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ในด้านการเรียนรู้การสื่อสารการทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ถูกต้องเหมาะสมและมีคุณธรรม

3.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์หลักสูตรแกนกลาง การศึกษา
ขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น
ในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ดังนี้

3.2.1 รักชาติศาสน์กษัตริย์

3.2.2 ซื่อสัตย์สุจริต

3.2.3 มีวินัย

3.2.4 ใฝ่เรียนรู้

3.2.5 อยู่อย่างพอเพียง

3.2.6 มุ่งมั่นในการทำงาน

3.2.7 รักความเป็นไทย

3.2.8 มีจิตสาธารณะ

นอกจากนี้ สถานศึกษาสามารถกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพิ่มเติมให้สอดคล้อง ตามบริบทและจุดเน้นของตนเอง

4. มาตรฐานการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความสมดุล
ต้องคำนึงถึงหลักพัฒนาการทางสมองและพหุปัญญา หลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐานจึงกำหนดให้ผู้เรียนเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้

4.1 ภาษาไทย

4.2 คณิตศาสตร์

4.3 วิทยาศาสตร์

4.4 สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

4.5 สุขศึกษาและพลศึกษา

4.6 ศิลปะ

4.7 การงานอาชีพและเทคโนโลยี

4.8 ภาษาต่างประเทศ

ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้

เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานการเรียนรู้ระบุสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้ปฏิบัติได้มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนั้นมาตรฐานการเรียนรู้ยังเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนพัฒนาการศึกษา ทั้งระบบเพราะมาตรฐานการเรียนรู้ จะสะท้อนให้ทราบว่าต้องการอะไร จะสอนอย่างไร และประเมินอย่างไร รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบเพื่อการประกันคุณภาพ การศึกษา โดยใช้ระบบการประเมินคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งรวมถึงการทดสอบระดับเขตพื้นที่การศึกษาและการทดสอบระดับชาติ ระบบการ ตรวจสอบเพื่อประกันคุณภาพดังกล่าว เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสะท้อนภาพการจัดการศึกษา ว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่มาตรฐานการเรียนรู้กำหนดเพียงใด

5. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมุ่งให้ผู้เรียนได้ พัฒนาตนเองตามศักยภาพพัฒนา อย่างรอบด้านเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายสติปัญญาอารมณ์และสังคมเสริมสร้างให้เป็นผู้มีศีลธรรมจริยธรรม มีระเบียบ วินัยปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม สามารถจัดการตนเองได้ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแบ่งเป็น 3 ลักษณะดังนี้

5.1 กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียนให้รู้จักตนเองรู้จักสิ่งแวดล้อม สามารถคิดตัดสินใจคิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งด้านการเรียนและอาชีพ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยัง ช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษา แก่ ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน

5.2 กิจกรรมนักเรียน เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความมี ระเบียบวินัยความเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบการทำงานร่วมกัน การรู้จักแก้ปัญหา การตัดสินใจที่เหมาะสม ความมีเหตุผลการช่วยเหลือแบ่งปันกันเอื้ออาทรและสมานฉันท์ โดยจัดให้สอดคล้องกับความสามารถความถนัด และความสนใจของผู้เรียนให้ได้ปฏิบัติ ด้วยตนเองในทุกขั้นตอนได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์วางแผนปฏิบัติตามแผนประเมินและ ปรับปรุงการทำงานเน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับ วุฒิภาวะของผู้เรียนบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่นกิจกรรมนักเรียน ประกอบด้วย

5.2.1 กิจกรรมลูกเสือเนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญ ประโยชน์และนักศึกษาวิชาทหาร

5.2.2 กิจกรรมชุมนุมชมรม

5.2.3 กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนบำเพ็ญตน ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมชุมชนและท้องถิ่น ตามความสนใจในลักษณะอาสาสมัคร เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบ ความดีงาม ความเสียสละต่อสังคม มีจิตสาธารณะ เช่น กิจกรรมอาสาพัฒนาต่าง ๆ กิจกรรมสร้างสรรค์สังคม

6. ระดับการศึกษาหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานจัดระดับการศึกษาเป็น 3 ระดับ ดังนี้

6.1 ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6) การศึกษาระดับนี้เป็นช่วงแรกของการศึกษาภาคบังคับ มุ่งเน้นทักษะพื้นฐาน ด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ ทักษะการคิดพื้นฐานการติดต่อสื่อสาร กระบวนการเรียนรู้ทางสังคมและพื้นฐานความเป็นมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างสมบูรณ์และสมดุลทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญาอารมณ์สังคมและวัฒนธรรม โดยเน้นจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

6.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) เป็นช่วงสุดท้ายของการศึกษาภาคบังคับ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้สำรวจความถนัดและความสนใจของตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตน มีทักษะในการคิดวิจารณ์ญาณคิดสร้างสรรค์และคิดแก้ปัญหา มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความดีงามและมีความภูมิใจในความเป็นไทย ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ

6.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) การศึกษาระดับนี้ เน้นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะด้านสนองตอบความสามารถ ความถนัดและความสนใจของผู้เรียนแต่ละคน ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ มีทักษะในการใช้วิทยาการและเทคโนโลยี ทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพมุ่งพัฒนาตนและประเทศ ตามบทบาทของตนสามารถเป็นผู้นำและผู้ให้บริการชุมชนในด้านต่าง ๆ

7. เวลาเรียนการจัดเวลาเรียนหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดกรอบโครงสร้างเวลาเรียนขั้นต่ำสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมได้ตามความพร้อมและจุดเน้น โดยสามารถปรับให้เหมาะสม ตามบริบทของสถานศึกษาและสภาพของผู้เรียนดังนี้

7.1 ระดับชั้นประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6) ให้จัดเวลาเรียนเป็นรายปีโดยมีเวลาเรียนวันละไม่น้อยกว่า 5 ชั่วโมง

7.2 ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) ให้จัดเวลาเรียนเป็นรายภาคมีเวลาเรียนวันละไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง คำนวณน้ำหนักของรายวิชาที่เรียนเป็นหน่วยกิต ใช้เกณฑ์ 40 ชั่วโมงต่อภาคเรียนมีค่าน้ำหนักวิชาเท่ากับ 1 หน่วยกิต

7.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) ให้จัดเวลาเรียนเป็นรายภาคมีเวลาเรียนวันละไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง คำนวณน้ำหนักของรายวิชาที่เรียนเป็นหน่วยกิต ใช้เกณฑ์ 40 ชั่วโมงต่อภาคเรียนมีค่าน้ำหนักวิชาเท่ากับ 1 หน่วยกิต

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 31) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับด้านพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาหมายถึง จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเองโดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. จัดให้มีงานวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เอง ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น
2. จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญา มีความรู้และคุณธรรมสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
3. จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ
4. เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้แก่ การศึกษาด้านศาสนาดนตรีนาฏศิลป์กีฬาอาชีพศึกษาการศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศผู้ปกครองพหุการและการศึกษาทางเลือก
5. เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครองชุมชนสังคมและโลก
6. สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้การสอนและอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน ตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ โดยให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษาและนิเทศติดตามประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

กมล ภูประเสริฐ (2547, หน้า 32-37) ได้กำหนดภารกิจในการบริหารหลักสูตรไว้ดังนี้ ต่อไปนี้

1. การรวบรวมเอกสารและวัสดุต่าง ๆ เกี่ยวกับหลักสูตรให้สมบูรณ์และเพียงพอต่อการดำเนินงานด้านหลักสูตร
2. การรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับชุมชน ซึ่งอาจดำเนินการโดยการศึกษากลุ่มตัวอย่างละเอียด โดยการสำรวจการสัมภาษณ์หรือพูดคุยกับคนในชุมชนผู้นำชุมชน การขอข้อมูลสารสนเทศจากหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานภาคเอกชนหรือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. การทำความเข้าใจหลักสูตรและภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับหลักสูตร
4. การจัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น
5. การจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเป็นการนำเอาหลักสูตรแกนกลางและสาระของหลักสูตรที่ดำเนินการในข้อ 4 มาจัดทำร่วมกัน
6. การชี้แจงและการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครองและประชาชนในท้องถิ่นทราบถึงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นหลักสูตรของสถานศึกษา
7. การเตรียมการใช้หลักสูตร จะช่วยให้สถานศึกษามีความรู้ทั้งในด้านบุคลากรอาคารสถานที่วัสดุอุปกรณ์รวมทั้งบุคคลในชุมชนที่ร่วมดำเนินการ
8. การวางแผนทางการติดตามกำกับการใช้หลักสูตร
9. การวางแผนการประเมินการใช้หลักสูตร ซึ่งจะมีการประเมินทั้งในเรื่องตัวหลักสูตรหรือประเมินแผนประเมินการดำเนินการตามหลักสูตรและผลของการใช้หลักสูตร ซึ่งทั้งสามมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ จำเป็นที่ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องมีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนตรงกันเกี่ยวกับหลักสูตร เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเองที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาผู้เรียน

3. ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

กิจกรรมทางการศึกษาสำคัญอีกประการหนึ่งที่ต้องปฏิบัติควบคู่กับ

กิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาคือ กิจกรรมการวัดผลการประเมินผลและ
 ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้เพื่อเป็นการตรวจสอบพิจารณา
 ตัดสินผลการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาและการเทียบโอนผลการเรียน มีนักวิชาการ
 เสนอแนวทางการดำเนินการวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

รุจิรุ ภูสาระ และ จันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 64-67) ได้กล่าวว่า
 กิจกรรมการวัดและการประเมินผลการเรียนการสอนอาจทำได้ด้วยวิธี ต่อไปนี้

1. การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เป็นการ
 ประเมินผลจากงานหรือผลงานที่เป็นจริง การปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน ซึ่งครอบคลุมถึง
 วิธีการ ดังต่อไปนี้

- 1.1 การนำเสนอด้วยปากเปล่า (Oral Presentation)
- 1.2 การโต้เถียง (Debates)
- 1.3 การแสดงนิทรรศการ (Exhibitions)
- 1.4 การรวบรวมผลงานเขียนของนักเรียน (Collections of Students
Written Products)
- 1.5 แถบบันทึกภาพผลการปฏิบัติงาน (Videotapes of
Performances)
- 1.6 การสร้างและงานประดิษฐ์โครงหุ่น (Construction and Models)
- 1.7 การแก้ปัญหา (Solutions of Problems)
- 1.8 พฤติกรรมของผู้เรียน (Students' Behavior)
- 1.9 การปฏิบัติงานกลุ่ม (Cooperative Group Work)

2. การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน (Portfolio Assessment) เป็นวิธีการ
 ประเมินผลการเรียนการสอน โดยผู้เรียนได้มีส่วนร่วมการประเมินอย่างเต็มที่ 2 ขั้นตอนคือ
 ผู้เรียนแต่ละคน รวบรวมผลงานและบันทึกผลการประเมินไว้ในแฟ้ม รวบรวมผลงาน
 (Working Folder) และนักเรียนแต่ละคนจัดและคัดเลือกผลงาน จากแฟ้มรวบรวมผลงาน
 เพื่อจัดทำแฟ้มสะสมงานต่อไป

3. การประเมินโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐาน (Standardize Test) เป็น
 วิธีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ในรูปแบบของข้อทดสอบแบบปรนัย ซึ่งผู้เรียน
 ทุกคนได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ ในวิชาแกนหลักและคุณลักษณะที่สำคัญด้วยเครื่องมือ
 หรือแบบทดสอบที่ได้มาตรฐาน

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 14-15) ได้กำหนดว่าการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนสถานศึกษาต้องดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผล
2. จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา
3. ดำเนินการวัดผลและประเมินผลทุกช่วงชั้น
4. พัฒนาเครื่องมือการวัดผลและประเมินผล
5. จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลและประเมินผล เพื่อการอ้างอิง

การตรวจสอบและพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2547, หน้า 35) ได้กล่าวว่าการวัดการประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน เป็นหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารเพราะเป็นเครื่องมือที่จะชี้ข้อดี ข้อเสียของงานที่ปฏิบัติไปจนสำเร็จ ตลอดจนการเรียนการสอนของครูและนักเรียนว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพื่อผู้บริหารจะได้นำผลนั้นมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อดำเนินงานในครั้งต่อไป สรุปได้ดังนี้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการคือการประเมิน เพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียนในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียนระดับสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศ ที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียนตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ มีรายละเอียดดังนี้

1. การประเมินระดับชั้นเรียนเป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนดำเนินการเป็นปกติและสม่ำเสมอในการจัดการเรียนการสอนใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้านการประเมิน โครงการประเมินชิ้นงาน/ภาระงานแฟ้มสะสมงานการใช้แบบทดสอบ ฯลฯ

โดยผู้สอนเป็นผู้ประเมินเองหรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมิน ในกรณีที่ไม่ผ่านตัวชี้วัด ให้มีการสอนซ่อมเสริมการประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการตรวจสอบว่าผู้เรียนมีพัฒนาการความก้าวหน้า ในการเรียนรู้อันเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่และมากน้อยเพียงใด มีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมในด้านใด นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลให้ผู้สอนใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนด้วย ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

2. การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินที่สถานศึกษาดำเนินการเพื่อตัดสิน ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายปี/รายภาค ผลการประเมินการอ่านคิด วิเคราะห์และเขียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ผู้เรียน มีจุดพัฒนาในด้านใด รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติ ผลการประเมินระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการปรับปรุงนโยบายหลักสูตร โครงการหรือวิธีการจัดการเรียนการสอนตลอดจน เพื่อการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาและการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อ คณะกรรมการสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการ

3. การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามภาระความรับผิดชอบ สามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ด้วยข้อสอบมาตรฐานที่จัดทำและดำเนินการ โดยเขตพื้นที่การศึกษาหรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดในการดำเนินการจัดสอบ นอกจากนี้ยังได้จากการตรวจสอบทบทวน ข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมินผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผน ยกกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ ในระดับนโยบายของประเทศ

ข้อมูลการประเมินในระดับต่าง ๆ ข้างต้นเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการตรวจสอบ ทบทวนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ถือเป็นภาระความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้อง จัดระบบดูแลช่วยเหลือปรับปรุงแก้ไขส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตาม ศักยภาพ บนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จำแนกตามสภาพปัญหาและความ ต้องการ ได้แก่กลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและพฤติกรรม กลุ่มผู้เรียนที่ ปฏิเสธโรงเรียน กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มพิการทางร่างกายและ สติปัญญา เป็นต้น ข้อมูลจากการประเมินจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการ ช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันทั่วถึง ปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จใน การเรียนสถาน ศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาจะต้องจัดทำระเบียบว่า ด้วยการ วัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษา ให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และ แนวปฏิบัติที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ถือปฏิบัติร่วมกันการเทียบโอนผลการเรียนสถานศึกษา สามารถเทียบ โอนผลการเรียนของผู้เรียน ในกรณีต่าง ๆ ได้แก่ การย้ายสถานศึกษาการเปลี่ยนรูปแบบ การศึกษาการย้ายหลักสูตร การออกกลางคันและขอกลับเข้ารับการศึกษาต่อการศึกษา จากต่างประเทศและขอเข้าศึกษาต่อในประเทศ นอกจากนี้ยังสามารถเทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์จากแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ เช่น สถานประกอบการสถาบันศาสนา สถาบันการฝึกอบบรมอาชีพ การจัดการศึกษาโดยครอบครัวการเทียบโอนผลการเรียน ควรดำเนินการในช่วงก่อนเปิดภาคเรียนแรก หรือต้นภาคเรียนแรกที่สถานศึกษารับผู้ขอ เทียบโอนเป็นผู้เรียนทั้งนี้ ผู้เรียนที่ได้รับการเทียบโอนผลการเรียนต้องศึกษาต่อเนื่องใน สถานศึกษาที่รับเทียบโอนอย่างน้อย 1 ภาคเรียนโดยสถานศึกษา ที่รับผู้เรียนจากการเทียบ โอน ควรกำหนดรายวิชา/จำนวนหน่วยกิต ที่จะรับเทียบโอนตามความเหมาะสม การ พิจารณาการเทียบโอนสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

4.1 พิจารณาจากหลักสูตรการศึกษาและเอกสารอื่นๆที่ให้ข้อมูล แสดงความรู้ความสามารถของผู้เรียน

4.2 พิจารณาจากความรู้ความสามารถของผู้เรียน โดยการทดสอบ ด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งภาคความรู้และภาคปฏิบัติ

4.3 พิจารณาจากความสามารถและการปฏิบัติในสภาพจริง การเทียบโอนผลการเรียน ให้เป็นไปตามประกาศหรือแนวปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ

กมล ภู่งประเสริฐ (2547, หน้า 13) ได้เสนอว่า การบริหารการประเมินผล การเรียน ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานที่สรุปได้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ รายวิชาและ กิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นการเตรียมการ ประเมินผล การเรียนเพื่อกำหนดวิธีการเครื่องมือและแนวปฏิบัติในการประเมิน
2. การกำหนดวิธีการวัดผลและประเมินผลและเครื่องมือ ที่จะใช้ในการ วัดผลและประเมินผลการเรียนรู้และการเตรียมการในการสร้างเครื่องมือและกำหนด วิธีการที่เป็นระบบ โดยเป็นการกำหนดให้ประเมินผลตามสภาพจริงการประเมินตามสภาพ จริงต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย ทั้งการสังเกตพฤติกรรม การพิจารณาผลงานที่สะสมไว้ การฟังการนำเสนอของผู้เรียน
3. การควบคุมดูแลติดตามและส่งเสริม ให้มีการประเมินผลการเรียน ตามวิธีการและเครื่องมือที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งการดูแลให้มีการบันทึกผลการเรียน การ สอนการ บันทึกการสังเกตและการรวบรวมผลงานของนักเรียนตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ อย่างสม่ำเสมอ
4. การจัดทำหลักฐานการศึกษาและหลักฐานการประเมินผลตามที่ กระทรวง/กรม/หน่วยงานต้นสังกัดได้กำหนดไว้
5. การนำผลการประเมินไปใช้ ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละ คนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นการพัฒนาผู้เรียนและกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียน ปรับปรุงตนเอง
6. การกำหนดรูปแบบ ระยะเวลาการรายงานผลการเรียนรู้ ทั้งการ รายงานผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและรายงานผลต่อสาธารณะและหน่วยงาน ต้นสังกัดได้ทราบ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การวัดผลการประเมินผลและการดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจใน งานนี้ศึกษา แล้วจึงต้องกำหนดเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการวัดผลและประเมินผลของ โรงเรียนไว้อย่างชัดเจน จัดเตรียมเอกสารเอกสารวัสดุวัดผลให้เพียงพอปริมาณการใช้งาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปรับปรุง เครื่องมือวัดผลและประเมินผล ให้ได้มาตรฐานพร้อม ทั้งติดตามและตรวจสอบเอกสาร การวัดผลและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอรวมทั้งการ

นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเทคนิคการสอน เพื่อให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียน ควรมีการจัดส่งครูเข้ารับการอบรมในเรื่องการวัดและประเมินผลเพื่อเป็นการนำเทคนิคการวัดผลประเมินผลมาปรับใช้ในโรงเรียน เพื่อให้เครื่องมือการวัดผลและประเมินมีคุณภาพสูงสุด

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

การจัดกระบวนการเรียนรู้ ได้ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 ว่าด้วยแนวทางการจัดการศึกษามาตรา 22 ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคน มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดและในมาตรา 24 วรรค 5 ได้กำหนดให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบ ควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษาและมาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนาและจัดทำหลักฐานให้เป็นปัจจุบันให้ครูนำผลมาวิเคราะห์และสรุปผลเป็นแผนภูมิ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงในปีการศึกษา อันเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพพร้อม ทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (อนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้, 2543, หน้า 68)

แนวทางการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานของนักเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

1. พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้ เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ ในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด จัดการการหาเหตุผล ในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบ สหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ
2. พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย
3. รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และ

พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550, หน้า 1)

5. ด้านการนิเทศการศึกษา

กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาที่สำคัญ ที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ ได้อีกประการหนึ่ง คือการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา มีนักวิชาการเสนอกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติในการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

กรมวิชาการ (2543, หน้า17) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีกระบวนการดำเนินการ ดังนี้ เตรียมการนิเทศวางแผนการนิเทศปฏิบัติตามแผนการนิเทศ ประเมินผลการนิเทศและปรับปรุงแก้ไขวิธีการนิเทศซึ่งมีกิจกรรมดำเนินการนิเทศ ดังนี้

1. ให้ความรู้โดยหาวิทยากร มาจัดอบรมประชุมปฐมนิเทศ
ปรึกษาหารือแนะนำให้ความรู้ด้วยเอกสาร

2. สาธิตให้ดู
3. ประสานงานให้ร่วมกันทำงาน
4. พาไปดูงาน
5. บริการวิชาการ
6. วิจัยในชั้นเรียน
7. ฝึกงาน
8. จัดกิจกรรมกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง
9. สร้างความเข้าใจดีต่อกัน

กมล ภูประเสริฐ (2544, หน้า 60) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นภารกิจหนึ่งที่ถือได้ว่าเป็นส่วนสนับสนุนภารกิจหลัก คือการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผล ซึ่งมีหลักการสำคัญ ดังนี้

1. มุ่งที่คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ แม้ว่าการนิเทศการศึกษา จะเป็นการพัฒนาบุคคลในสถานศึกษา สิ่งที่จะพัฒนาจะต้องโยงไปสู่คุณภาพของผู้เรียนทั้งสิ้น

2. อาศัยความร่วมมือภายในสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษา จะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษา ร่วมมือร่วมใจ ร่วมคิดร่วมทำ เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนพัฒนาตนเองได้อย่างมีคุณภาพและหลายกรณี อาจต้องเชิญ

วิทยากรผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาช่วยให้คำแนะนำด้วย

3. อาศัยวิธีการที่หลากหลาย ที่จะเป็นส่วนช่วยกระตุ้นความสนใจและความร่วมมือในการดำเนินการ แต่ละวิธีมีจุดเด่นมีจุดด้อยที่จะช่วยเสริมประสิทธิภาพของกันได้

4. กระทำอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ จนสร้างความรู้สึกว่าการระบวนการนี้เป็นสิ่งที่ไม่ได้ กลายเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานสถานศึกษาซึ่งเป็นการสร้างอุปนิสัยของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. ใช้กระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการนิเทศการศึกษาจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

รุจิรุ ภูสาระ และจันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 70-72) ได้กล่าวว่าการนิเทศการศึกษา เป็นการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตลอดจนบุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมมือกันปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพ การเรียนการสอนอันจะนำมาซึ่งคุณภาพของสถานศึกษาและของผู้เรียนให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพ ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตร ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2. เพื่อให้สถานศึกษา สามารถบริหารและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคมทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน

4. เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้พัฒนาความรู้ทักษะและประสบการณ์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดจนพัฒนาวิชาชีพ

5. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดร่วมตัดสินใจร่วมทำร่วมรับผิดชอบและชื่นชมในผลงาน

6. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องได้แก่ ชุมชนสังคมและวัฒนธรรมในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา การนิเทศการศึกษาส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาและมีประโยชน์ต่อสถานศึกษา ดังนี้

6.1 ทำให้ครูสามารถสอนได้ตรงตามเป้าหมาย เพราะผู้บริหารซึ่งเป็นผู้มีเทคนิคจะช่วยเหลือครูในการตรวจสอบและเสนอแนะ แนวทางในการแก้ปัญหาให้การแก้ปัญหาและอุปสรรคการสอนเกิดความล่าช้าโดยไม่จำเป็น

6.2 ผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการและทำหน้าที่ในทิศทางการศึกษา จะทำให้ความเคลื่อนไหว ทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นไป อย่างมีระบบและต่อเนื่องตลอดเวลา

6.3 ทำให้บุคลากรในสถานศึกษา มองเห็นความสำคัญของงานวิชาการและปฏิบัติงานโดยเน้นคุณภาพของผู้เรียน เป็นเป้าหมายสำคัญในการบริหารสถานศึกษา

6.4 การนิเทศการศึกษา จะช่วยให้สถานศึกษาแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น อันมีผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2547, หน้า 36) ได้เสนอแนวทางปฏิบัติการนิเทศ ไว้ดังนี้

1. จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
2. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา
3. ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา
4. ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่าย การนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษากิจกรมหรืองานที่สำคัญ ในการนิเทศการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาประกอบด้วย การวางแผนนิเทศการศึกษา ได้แก่ การประชุมปรึกษาหารือให้ความรู้ความเข้าใจสิ่งที่จะต้องดำเนินการ การตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน การศึกษาเอกสารตำราวิชาการทางนิเทศ การจัดระบบการนิเทศ การกำหนดขั้นตอนและวิธีการนิเทศการปฏิบัติการนิเทศ ได้แก่ การประสานความเข้าใจการทำงานร่วมกัน การพาไปดูงานการศึกษานอกสถานศึกษา การตรวจเยี่ยม สังเกตการสอนในชั้นเรียน

การสัมมนาและสนทนาทางวิชาการ นิเทศการให้คำปรึกษาและสาธิตให้ดูการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนการศึกษาจากสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ การจัดทำมีผลงานทดลอง วิธีการสอน การจัดนิทรรศการการแสดงผลงานทางวิชาการ การสอนและสรุปผลและการสร้างขวัญและกำลังใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการระหว่างครูกับผู้บริหาร เพื่อการแนะนำชี้แนะแนวทางเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วยการจัดทำขั้นตอนและวิธีการนิเทศการดำเนินการนิเทศโดยใช้กิจกรรมการนิเทศที่หลากหลายและเหมาะสม การปฏิบัติการเพื่อให้ผู้สอนสามารถนำไปใช้ได้การตรวจเยี่ยมสังเกตการณ์ชั้นเรียน เป็นการให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำเพื่อให้เป็นการช่วยเหลือการประเมินผลการนิเทศและสรุปผลการนิเทศ นำผลการนิเทศมาปรับปรุงแก้ไข พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้ดีขึ้น

6. ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กิจกรรมทางการศึกษาสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ต้องปฏิบัติควบคู่กับกิจกรรมการเรียนรู้ออนไลน์ในสถานศึกษา คือ กิจกรรมการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อช่วยเหลือให้นักเรียนเกิดความสนใจและเกิดการเรียนรู้โดยเป็นสื่อกลางให้ผู้สอน สามารถส่งเสริมความรู้ไปยังผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการเสนอกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 211-212) ได้กล่าวว่า การเลือกใช้สื่อการสอนควรคำนึงถึงสิ่ง ต่อไปนี้

1. การจัดทำสื่อการสอนสามารถจัดทำได้ ดังนี้
 - 1.1 ครูจัดทำขึ้นเองโดยใช้วัสดุท้องถิ่นวัสดุเหลือใช้ วัสดุที่จัดซื้อมาในราคาถูก
 - 1.2 ให้นักเรียนจัดทำขึ้นเองและอยู่ในความแนะนำของครู
 - 1.3 สื่อบางชนิดอาจได้รับการบริจาค จากองค์การหรือมูลนิธิต่าง ๆ ตลอดจนห้างร้าน
 - 1.4 สื่อการสอนประเภทเครื่องมือและอุปกรณ์ราคาแพง สถานศึกษายังไม่สามารถจัดซื้อได้ก็ใช้การยืมจากหน่วยงานอื่น

1.5 สื่อการสอนบางประเภทไม่สามารถจะจัดทำขึ้นเองได้ แต่ต้องใช้เป็นประจำ ควรเตรียมงบประมาณ เพื่อนำไปซื้อไว้ใช้และให้บริการแก่ครูและอาจารย์

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 36) ได้ให้แนวทางในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็น ในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ
2. ส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน
3. จัดหาสื่อและเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ
4. ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหาพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการเรียนการสอนและพัฒนางานวิชาการกับสถาน ศึกษาบุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ
5. การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 64 กำหนดไว้ว่ารัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียนตำราหนังสือทางวิชาการสื่อสิ่งพิมพ์อื่น ๆ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาโดยเร่งพัฒนาขีดความสามารถ ในการผลิตจัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิต และมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิตและพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาทั้งนี้โดยเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม ดังนั้น การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติ ในเรื่องการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ
2. ส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียน การสอน
3. จัดหาสื่อและเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ

4. ประสานความร่วมมือ ในการผลิตจัดหาพัฒนาและการใช้
สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานวิชาการกับ
สถานศึกษาบุคคลครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น

5. การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและ
เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาแนวทางการจัดการห้องสมุดโรงเรียนให้มีชีวิต

5.1 ห้องสมุดที่เน้นมิติผู้เรียนสำคัญที่สุด

5.2 ห้องสมุดที่เน้นมิติแห่งภูมิปัญญาไทย

5.3 ห้องสมุดที่เน้นมิติสะดวกใช้

5.4 ห้องสมุดที่เน้นมิติสุนทรียภาพ

รูปแบบของห้องสมุด มีชีวิตจะเป็นไปตามสภาพของห้องสมุด
แต่ละแห่งเพราะมีความพร้อมแตกต่างกัน การพัฒนาห้องสมุดเดิมให้กลายเป็นห้องสมุดมี
ชีวิต เพื่อให้ผู้ใช้บริการ มีความพึงพอใจและให้ผู้ใช้บริการมีความสุขอาจทำได้ ดังนี้

1. ต้องรู้สภาพปัจจุบันของห้องสมุดตนเอง
2. รู้จักผู้มาใช้บริการเป็นใครเขาพอใจแล้วหรือยังทำ

อย่างไรให้เขาพอใจเพิ่มมากขึ้น

3. ชักจูงคนให้เข้ามาใช้บริการเพิ่มมากขึ้น
4. พยายามให้คนอยู่ใช้ห้องสมุดให้มากที่สุด มีวารสารและ
หนังสือพอเพียง แก่ความต้องการของผู้ใช้มีบริการและกิจกรรมหลากหลายรูปแบบ ให้ผู้ใช้
มีความสุขสนุกสนานและได้รับประโยชน์จากห้องสมุด

5. การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ในการเรียนรู้และสามารถ
เข้าถึงสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก จะต้องพิจารณา
ตามกำลังความสามารถของห้องสมุดเอง

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2547, หน้า 6) ได้กล่าวถึง หน้าที่ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็น ในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อ
การศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียน
การสอน

3. จัดหาสื่อเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานวิชาการ

4. ประสานความร่วมมือ ในการผลิตสื่อจัดหาพัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อ ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านวิชาการกับสถานศึกษาอื่น บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

5. ประเมินผลและพัฒนาการใช้สื่อเพื่อการศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 130) ได้กล่าวว่า ในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดการเรียนรู้ของครูอาจารย์ บรรลุผลโดยการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี ที่มีความหลากหลายเหมาะสมและเพียงพอให้ครูอาจารย์ ได้เลือกพัฒนาและใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างได้ผล สื่อและเทคโนโลยี ควรเน้นตั้งแต่การจัดทำจัดหาจากท้องถิ่น ไปจนถึงสื่อที่ทันสมัยเป็นสากล การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาสื่อเป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึกเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ สร้างสถานการณ์การเรียนรู้ ให้แก่ผู้เรียน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทางการคิด ได้แก่ การคิดอย่างไตร่ตรอง การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ตลอดจนสร้างคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมให้แก่ผู้เรียน

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า งานด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษา หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือให้นักเรียนเกิดความสนใจและเกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้สื่อเป็นตัวกลางให้ผู้สอนสามารถส่งความรู้ไปยังผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของรายวิชาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งในที่นี้รวมถึงคนวัสดุเครื่องมือเทคนิควิธีการและสถานที่

1.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ

1.7.1 งานวิจัยในประเทศ

การวิจัยการพัฒนารูปแบบ การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

ปรีชาตี ชมชื่น (2555, หน้า 150-155) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าจากกลุ่มบุคคลหลายกลุ่มและจากวิธีการจัดเก็บข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาพบว่า ได้แนวคิดและข้อมูลเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบหลักในการบริหารงานวิชาการ 7 องค์ประกอบได้แก่ (1) การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (3) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (4) การวางแผนและพัฒนาการส่งเสริมทางวิชาการ (5) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (6) การนิเทศภายในและ (7) การวัดและประเมินผล 2) ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษามีองค์ประกอบของรูปแบบ 6 ขั้นตอนได้แก่ (1) หลักการ (2) จุดมุ่งหมาย (3) กลไกการดำเนินการ (4) การดำเนินการ (5) การประเมินผลและ (6) เงื่อนไขความสำเร็จโดยรูปแบบประกอบด้วยองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการ 7 องค์ประกอบหลัก 63 องค์ประกอบย่อยและ องค์ประกอบผู้ที่มีส่วนร่วม 8 องค์ประกอบหลัก 57 องค์ประกอบย่อย 3) ผลการนำรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาไปใช้ในสภาพจริง พบว่าการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดการพัฒนาตามกระบวนการวิจัยปฏิบัติการซึ่งมี 4 ขั้นตอน ได้แก่การวางแผนการปฏิบัติการสังเกตและการสะท้อนผลจำนวน 2 วงรอบทำให้ได้รูปแบบที่มีประสิทธิผลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชน 4) ผลการนำเสนอการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความเหมาะสมความเป็นไปได้ด้านเงื่อนไขความสำเร็จและความเป็นประโยชน์ในด้านกลไกการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด

พนัส ดั่งเอก (2555, หน้า 169-175) ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของครูวิชาการโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นรายข้อ ด้านการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูวิชาการที่มีเพศต่างกันโดยรวม รายด้าน และรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากและ

ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูวิชาการที่มีประสบการณ์ต่างกันโดยรวม รายด้าน และรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากและส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูวิชาการที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันโดยรวม รายด้าน และรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากและส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน 5) ครูวิชาการเห็นว่า การบริหารงานวิชาการมีปัญหาคำคัญ คือ ครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนมาก ครูสอนไม่ตรงกับวิชาเอก การจัดพิมพ์หนังสือเรียนไม่ทันการส่งล่าช้า การได้รับจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการ ควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

อัปเดตหน้าตี ๖ ๖๖๖๖๖ (2555, หน้า 146-155) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดสตูล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานวิชาการของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดสตูล 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานวิชาการของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดสตูล จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์และวุฒิทางการศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดสตูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาอิสลาม (ตาดีกา) ในจังหวัดสตูล จำนวน 101 คน ผู้ทรงคุณวุฒิในจังหวัดสตูล จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า (1) งานด้านหลักสูตรพบว่าศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดสตูลมีการดำเนินงานหลักสูตรอยู่ในระดับปานกลาง (2) งานด้านกระบวนการจัดการเรียนรูพบว่าศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดสตูล อยู่ในระดับ ปานกลาง (3) งานด้านห้องสมุดพบว่าศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดสตูล มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง (4) งานด้านสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่าศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดสตูลมีการดำเนินงานสื่อเทคโนโลยีอยู่ในระดับ ปานกลาง (5) งานด้านการวัดผลและการประเมินผลพบว่า ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดสตูล มีการดำเนินงานการวัดผลและการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง

นิรัชกร ทองน้อย (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา เครื่องมือที่ใช้ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา ภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 2) ระบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้ามี 6 องค์ประกอบ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมรรถนะของครู ลักษณะของนักเรียน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ และการได้รับทรัพยากร องค์ประกอบของระบบด้านกระบวนการมี 8 องค์ประกอบ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาและจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดผล การพัฒนาการใช้สื่อ การส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา การนิเทศ และการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านผลผลิตมี 3 องค์ประกอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความเข้าใจหลักสูตร ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทางการสอน ข้อมูลป้อนกลับมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การรายงานข้อเสนอแนะ และการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 3) การนำระบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลไปใช้ในโรงเรียนประถมศึกษา ผลปรากฏว่า 3.1) นักเรียนมีผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ (O-NET) สูงขึ้น 2) ครูมีความเข้าใจในหลักสูตรแกนกลางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มากขึ้น 3) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการใช้ระบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

น้ำผึ้ง หมุดเพชร (2556, หน้า 123-125) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา ระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา ระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 34 คน ศึกษาคู จำนวน 530 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ทดสอบ

ความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการของ เชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามขอบข่ายภารกิจงานวิชาการโรงเรียน 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ตัวแปร ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียนทำให้พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา มีความแตกต่างกัน เพราะบริบทแต่ละโรงเรียนแตกต่างกัน 4) โรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลางเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่แล้วมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดใหญ่มีความแตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมาก

ทวิชัย รวาระรินทร์ (2554, หน้า 181-184) ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และครูวิชาการในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและครูวิชาการในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่าผู้บริหาร ครูผู้สอน และครูวิชาการมีข้อเสนอแนะ 3 ข้อคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในประเทศ สรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการส่วนใหญ่ มีปัญหาในการดำเนินงานด้านหลักสูตร ครูขาดความตระหนักในการทำวิจัยในชั้นเรียน คณะกรรมการการนิเทศมีงานสอนมากไม่มีเวลานิเทศ ขาดการส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและการวัด ประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษา

1.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

McCathy, (1976, p. 70) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชาและครู ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครูมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับผู้บริหารโรงเรียน และผู้ช่วยฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงานวิชาการ เรื่องการสังเกตการณ์สอน การวัดและประเมินผล การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารวิชาการ ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความคิดเห็นตรงกันว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาท มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

Jonathan (2010) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมทางวิชาการและสภาพบรรยากาศในแต่ละองค์กรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่ประกอบด้วยสามมิติ โดยเน้นการศึกษาประสิทธิภาพโดยรวมและความไว้วางใจของคณะคณบดีสภาพบรรยากาศขององค์กร (OCI) เป็นตัวชี้วัดสภาพบรรยากาศขององค์กรสร้างขึ้นจากสี่ด้านคือความเป็นผู้นำความเป็นมืออาชีพคุณวุฒิความสำเร็จสำหรับนักเรียนที่จะดำเนินการในด้านวิชาการและความเสี่ยงในชุมชน การทดสอบและวิเคราะห์จะทำนายประสิทธิภาพโดยรวมและประสิทธิภาพการทำงานของนักเรียน โดยตั้งสมมติฐานว่าด้านวิชาการและบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก การทดสอบของครูในโรงเรียนประถมศึกษาทางตอนเหนือของอลาบามาตอบสนองต่อการสำรวจที่วัดในแง่ดีการศึกษาสภาพบรรยากาศขององค์กร (OCI) และควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยวัดประสิทธิผลจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 การทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดย Stanford และประสิทธิภาพ โดยรวมดัชนีประสิทธิผลขององค์การการรับรู้ (IPOE) ด้านวิชาการและบรรยากาศขององค์กรพบว่าด้านวิชาการมีความสำคัญส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

Baker (2011) ได้ศึกษาความรู้ ความเข้าใจทางสังคมในการทำงานร่วมกันภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มวิชาการของครูในเขตโรงเรียนในชนบทบทบาทของอำเภอและโรงเรียนวัฒนธรรมและครูผู้สอนกลุ่มย่อยวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อความ

ร่วมมือระดับมืออาชีพของครูโดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เป็นรากฐานในความสัมพันธ์ทางสังคมและการพัฒนาที่สร้างความสัมพันธ์และกิจกรรมการศึกษาที่มุ่งเน้นการศึกษาในโรงเรียนระดับกลางและสูงในหนึ่งย่านชนบทผู้บริหารระดับสูง 3 คน คณาจารย์โรงเรียน 24 คนและครู 17 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลรวมแบบสอบถามทั่วไป บันทึกข้อมูลการสังเกตของการประชุมและการชุมนุมและการสัมภาษณ์อย่างการศึกษาในเชิงลึก : เกรดหกและแปดที่มครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาในโรงเรียนกลางและหน่วยงานที่เป็นภาษาอังกฤษและวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมมีความสำคัญของสภาพบรรยากาศและด้านวิชาการ การเสริมสร้างศักยภาพความเป็นผู้นำ การจัดเตรียมการสนับสนุนการรวมกันและรูปแบบการสื่อสารระบบเครือข่ายและความแข็งแกร่งในเขตอำเภอและโรงเรียนที่ให้การส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทการทำงานร่วมกัน พบว่าทักษะทางวิชาการเป็นผู้นำร่วมกันและความสามัคคีภายในกลุ่มย่อย การสนทนาที่มุ่งเน้นการเรียนการสอนและความแข็งแกร่งของระบบกลุ่มที่สนับสนุนและให้คำแนะนำ จากมืออาชีพในการทำงานร่วมกันของวัฒนธรรมโรงเรียนและเขตพื้นที่ที่มีอิทธิพลมากในความร่วมมือระดับมืออาชีพของครู

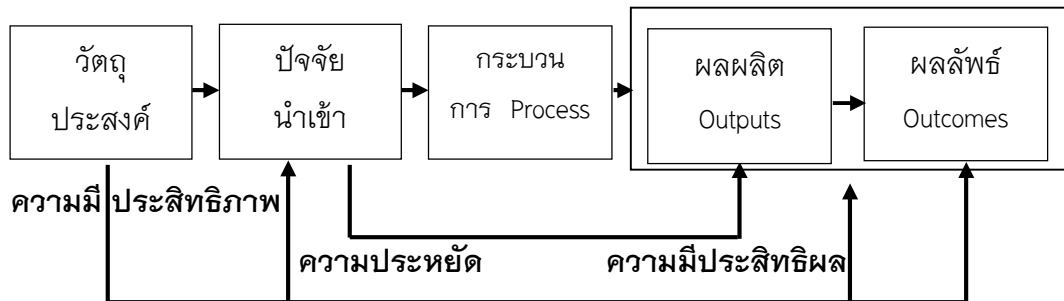
จากการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในต่างประเทศสรุปได้ว่า ปัญหาที่พบคือ บทบาทของครูฝ่ายวิชาการในการปฏิบัติงานวิชาการ เรื่องการสังเกตการณ์สอน การวัดและประเมินผลยังไม่เพียงพอ ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาท มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

ในการบริหารจัดการองค์การหรือหน่วยงานจะมีคำสำคัญอยู่ 2 คำ คือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ที่ต้องนำมาคำนึง ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานอย่างถูกต้องวิธี เป็นการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Inputs) กับ ผลผลิต (Outputs) หากสามารถทำงานได้ผลผลิตมาก ในขณะที่ใช้ปัจจัยนำเข้าน้อยกว่าหรือเท่ากัน ก็หมายความว่า การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพหรือกรณีที่หน่วยงานหรือบุคคลปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันแก่อีกฝ่ายหนึ่ง ใช้ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรน้อยกว่า ถือได้ว่าทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง ส่วนคำว่าประสิทธิผลนั้น เป็นการ

เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 2 แสดงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

ที่มา : ปรับปรุงจาก วีรยุทธ ชาตะกาญจน์. (2552). เทคนิคการบริหาร
สำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จึงสรุปได้ว่า ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุจุดประสงค์ได้
นั้น เครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการตัดสินใจว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์การ
สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ ก็คือ ประสิทธิภาพ นั่นเอง

2.2 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ
ไว้หลากหลายแนวคิด สรุปได้ดังนี้

Fiedler (1987, อ้างถึงใน คักดีไทย สุรกิจบวร, 2547, หน้า 32) กล่าวว่า
ประสิทธิผลเป็นความสำเร็จ อันเกิดจากประสิทธิภาพในการทำงานของหัวหน้าร่วมกับ
สภาพงานและสถานการณ์ของกลุ่มงานในขณะนั้น

พัฒนะ เล็งเรียบ (2550, หน้า10) ได้ให้ความเห็นว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง
ผลของการดำเนินงานขององค์การที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ และสามารถ
บรรลุวัตถุประสงค์ ได้ตามเป้าหมายของเกณฑ์มาตรฐานซึ่งองค์การกำหนดไว้

วิทยา ด่านธำรงกุล (อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2551, หน้า 203) ได้ให้
ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสม
และบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ประสิทธิภาพ จึงวัดกันที่ว่าองค์การสามารถสนองผู้บริโภคสินค้า

หรือบริการที่เป็นที่ต้องการหรือไม่ และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมากน้อยเพียงใด

พิมพรรณ สุริโย (2552, หน้า 25) ได้นิยามความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน จนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบภายในและภายนอก

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และวาริ เพ็งสวัสดิ์ (2554, หน้า 81) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จตามเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดของผู้บริหารและทีมงานในการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคนและการดำเนินกิจกรรมทางวิชาการทุกลักษณะในโรงเรียน

Gibson and Others (1998, อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ, 2552, หน้า 5-6) ให้นิยามประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ หรือความพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้นการกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับนั้น ตรงครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด

ประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ ประสิทธิภาพของบุคคล และ ประสิทธิภาพขององค์การ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมตึงาม ตรงกับความคาดหวัง และความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อย่างสูงสุดแต่ใช้ทุนทรัพยากร และระยะเวลาให้น้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพขององค์การ เน้นไปที่รวมขององค์การ ซึ่งกิบสัน และคณะ (Gibson and Others) อธิบายถึงเกณฑ์ของควมมีประสิทธิภาพขององค์การว่า ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ

2.1 การผลิต (Production) องค์การมีประสิทธิภาพถ้าองค์การสามารถดำเนิน การผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์การ

2.2 ประสิทธิภาพ (Satisfaction) องค์การมีประสิทธิภาพถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Inputs) ที่ใช้กับผลผลิต (Outputs) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ปัจจัยทรัพยากรได้คุ้มค่า

2.3 ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์การมีประสิทธิภาพถ้าผล การดำเนินงานขององค์การนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการ และความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ

2.4 การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์การมีประสิทธิภาพถ้า องค์การมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์การ

2.5 การพัฒนา (Development) องค์การมีประสิทธิภาพ ถ้า องค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potention) และวิสัยสมารถ (Capaccity) ขององค์การ ให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการ บริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานวิชาการตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของโรงเรียนและเกณฑ์มาตรฐานซึ่งหน่วยงานทางการศึกษากำหนด

2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ

การดำเนินงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันนั้น ล้วนมีปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร มีนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2549, หน้า 132-135) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โดยประกอบด้วย

1. ด้านผู้บริหาร ได้แก่

- 1.1 ความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ
 - 1.2 การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ
 - 1.3 การสร้างขวัญและกำลังใจ
 - 1.4 การนิเทศ กำกับ ติดตามผล
 - 1.5 การจัดบุคลากรทางวิชาการ
 - 1.6 การดำเนินงานด้านระบบบริหารจัดการงานวิชาการ
2. ด้านครู ได้แก่
- 2.1 ความรู้ ความสามารถในเรื่องหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้
3. ด้านสภาพทั่วไปของสถานศึกษา ได้แก่
- 3.1 ความพร้อมด้านอาคาร สถานที่
 - 3.2 ความพร้อมทางด้านวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - 3.3 ความพร้อมด้านงบประมาณ
 - 3.4 บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานวิชาการ
 - 3.5 ขนาดของโรงเรียน
4. ด้านชุมชน
- 4.1 การมีส่วนร่วมของชุมชน
 - 4.2 ความพร้อมด้านสภาพเศรษฐกิจของผู้ปกครอง
 - 4.3 สภาพสังคมที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานวิชาการ
- พระมหาชนแดน สมบุตร์ (2549, หน้า 57-60) ได้สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย
1. ด้านสภาพทั่วไปของโรงเรียน
 - 1.1 ความพร้อมของโรงเรียน
 - 1.2 การกำหนดนโยบายการศึกษาของโรงเรียน
 2. ด้านผู้บริหาร
 - 2.1 ความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ
 - 2.2 การอำนวยความสะดวกปฏิบัติงานวิชาการ
 - 2.3 การเป็นผู้นำในการบริหารงานวิชาการ
 3. ด้านครูผู้สอน

- 3.1 การมีคุณลักษณะความเป็นครูสอนที่ดี
- 3.2 การพัฒนาศักยภาพครูให้ปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนให้

บรรลุลผล

- 4. ด้านชุมชน
 - 4.1 การส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดนโยบายการศึกษา
 - 4.2 การให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชนและสถานศึกษาอื่น
- 5. ด้านทรัพยากร
 - 5.1 การดำเนินการด้านเงิน ทุน และงบประมาณ
 - 5.2 การดำเนินงานด้านวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีการศึกษา
- 6. ด้านกระบวนการ
 - 6.1 กระบวนการบริหารงานวิชาการ

จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2549, หน้า 81) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การดำเนินงานวิชาการในโรงเรียน ประกอบด้วย

- 1. ปัจจัยด้านสภาพทั่วไปของโรงเรียน
 - 1.1 ความพร้อมด้านอาคารสถานที่
 - 1.2 ความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์
 - 1.3 บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ
- 2. ปัจจัยด้านผู้บริหาร
 - 2.1 ประสบการณ์และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในโรงเรียน
 - 2.2 ความรู้เรื่องการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3 คุณลักษณะของผู้บริหาร
 - 2.4 การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ
 - 2.5 การจัดบุคลากรทางด้านวิชาการ
 - 2.6 การนิเทศติดตามผล
 - 2.7 การสร้างขวัญและกำลังใจ
- 3. ปัจจัยด้านครู
 - 3.1 วุฒิการศึกษา
 - 3.2 ประสบการณ์ในการสอน
 - 3.3 ทศนคติต่อวิชาชีพครู

- 3.4 การได้รับการอบรมความรู้เรื่องหลักสูตรและการสอน
- 3.5 การจัดการเรียนการสอน
- 3.6 การใช้เวลาของครู
- 3.7 ความร่วมมือระหว่างครู
- 4. ปัจจัยด้านผู้ปกครอง
 - 4.1 การให้ความร่วมมือของผู้ปกครอง
 - 4.2 การสนับสนุนช่วยเหลือของสมาคมผู้ปกครองและครู

พัฒนาะ เล็งเรียบ (2550, หน้า 77) ได้ศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีหลักการของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา จำแนกได้เป็น 3 ปัจจัยหลัก คือ

- 1. ปัจจัยด้านบุคลากร
 - 1.1 ด้านผู้บริหาร
 - 1.1.1 คุณวุฒิและการศึกษาอบรม
 - 1.1.2 ความสามารถในการบริหาร
 - 1.1.3 หน้าที่และความรับผิดชอบ
 - 1.1.4 มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหาร
 - 1.2 ด้านครู
 - 1.2.1 คุณวุฒิและการศึกษาอบรม
 - 1.2.2 ความสามารถในการสอน
 - 1.2.3 ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน
 - 1.2.4 ขวัญและกำลังใจ
- 2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่
 - 2.1 สภาพที่ตั้งของสถานศึกษา
 - 2.2 ขนาดของสถานศึกษา
 - 2.3 ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง
- 3. ปัจจัยด้านกระบวนการ ได้แก่
 - 3.1 กระบวนการบริหาร
 - 3.2 กระบวนการเรียนการสอน
 - 3.3 กระบวนการนิเทศ

สวัสดี พานกลาง (2550, หน้า 35-55) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพ
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร
3. ความรู้ความสามารถของ ครู-อาจารย์
4. บรรยากาศในโรงเรียน
5. คุณภาพการสอนของครู
6. ความรู้ ความสามารถของนักเรียน
7. ขนาดของโรงเรียน
8. ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารและครู

จุไรรัตน์ เอิบกมล (2550, หน้า 105-112) ได้ศึกษาและสังเคราะห์ปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน
2. ปัจจัยด้านครูผู้สอน
3. ปัจจัยด้านการเงิน
4. ปัจจัยด้านชุมชน

Steers (1991, อ้างถึงใน รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2546,
หน้า 196-198) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรสำคัญซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ
องค์การ โดยจำแนกเป็น 4 ประเภท สรุป ได้ดังนี้

1. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ ลักษณะของโครงสร้างองค์การและ
ความสัมพันธ์ระหว่างสายงาน การบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่และตัวบุคคลในองค์การ
ตลอดจนขนาดขององค์การ ซึ่งในลักษณะขององค์การนั้นมีองค์ประกอบในเรื่องต่าง ๆ
ดังนี้

- 1.1 การกระจายอำนาจ หมายถึง ความมากน้อยของอำนาจที่
กระจายให้ไปตามชั้นของการบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมี
ส่วนร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและกิจกรรมขององค์การ

1.2 ความชำนาญเฉพาะทาง หมายถึง การแบ่งส่วนงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างหรือเฉพาะที่ การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างจะนำไปสู่ประสิทธิผลสูง เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีความเชี่ยวชาญ ซึ่งทำให้ผลงานเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมหรือรับผิดชอบของเป้าหมายได้สูงขึ้น

1.3 ความเป็นทางการ หมายถึง การกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับอย่างเป็นทางการขององค์การ ซึ่งใช้เป็นเครื่องควบคุมพฤติกรรมของคนงาน แต่ทั้งนี้ก็มีข้อยกเว้นที่ว่าการที่องค์การมีความเป็นทางการมากเท่าไรจะกลับเป็นอุปสรรคต่อการมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพราะผู้บริหารมักยึดติดระเบียบแบบแผนตามตัวหนังสือ ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมใหม่ ๆ ทุกอย่างต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ในบางครั้งจึงอาจจำเป็นต้องมีการปรับพฤติกรรมหรือแนวทางปฏิบัติ

1.4 ช่วงการบังคับบัญชา หมายถึง จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่รายงานตรงต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งหากมีความเหมาะสมในสัดส่วนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีผลต่อประสิทธิผลต่อการทำงานกลุ่ม นอกจากนี้ยังรวมถึงลักษณะของเทคโนโลยี อันหมายถึง เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนวิธีที่ใช้ในองค์การ นั่นคือ องค์การซึ่งมีประสิทธิผลเป็นองค์การที่ใช้เทคโนโลยีในการผลิต

1.5 ขนาดขององค์การ ขนาดขององค์การที่เพิ่มขึ้นมีผลในทางบวกกับประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นขององค์การ แต่มีผลในทางลบต่อความผูกพันของบุคคลต่อองค์การ

1.6 ขนาดของหน่วยงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลในแต่ละหน่วยงานกลุ่มงานเล็ก ๆ สมาชิกในกลุ่มมีโอกาสที่ใกล้ชิดมีความสัมพันธ์ ค่อนข้างกันมากกว่ากลุ่มทำงานใหญ่ ๆ

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม ซึ่งมีทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง และความไม่แน่นอน และสภาพแวดล้อมภายในขององค์การ หมายถึง บรรยากาศขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงาน

3. ลักษณะของบุคคลในองค์การ พฤติกรรมของบุคคลในองค์การมีผลกระทบต่อหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอื่น จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรคน โดยจัดระบบรางวัลตอบแทน ให้เหมาะสมกับผลงานและสนองความต้องการของบุคคล และมีความก้าวหน้าในอาชีพ บุคลากรปฏิบัติงานตามบทบาทงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีบรรยากาศใน

การทำงานที่เอื้ออำนวย

4. ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล เช่น การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและแน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจการปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสร้างสรรค์

กรมวิชาการ (2550, หน้า 1-4) ได้ให้ความคิดเห็นไว้ว่า การจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ มาผนึกกำลังเป็นหนึ่งเดียว ประสานสัมพันธ์ให้มีพลังผลักดันการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยดังกล่าวจำแนกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยพื้นฐาน

1.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.1 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

1.1.2 มีบุคลิกภาพประชาธิปไตยใช้หลักเหตุผลในการบริหาร

1.1.3 มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น

1.1.4 ใจกว้าง เปิดโอกาสให้ครูมีเสรีในการคิด

1.1.5 ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลตาม

เป้าหมายของการจัดการศึกษา

1.1.6 มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหารของโรงเรียน โดยนำ

ระบบคุณธรรมมาใช้มุ่งพัฒนาโดยองค์รวม

1.1.7 สร้างขวัญ กำลังใจให้ครูมีกำลังใจที่จะเป็นครูดี ครูเก่ง

และครูที่ปรึกษา

1.1.8 ตระหนักในการพัฒนาโรงเรียนสู่ระบบคุณภาพ

1.1.9 มุ่งปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวทางของพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ และเข้าใจหลักสูตรและแนวการจัดการเรียนรู้

1.1.10 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

1.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูผู้สอน

1.2.1 ครูมีบุคลิกภาพประชาธิปไตย มั่นคงเป็นแบบอย่างที่ดีของ

นักเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนมีเสรีในการคิด พัฒนาปัญญาและอารมณ์อย่างสมดุล

มีความรัก ความเมตตาต่อศิษย์

- 1.2.2 มีความรู้ ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจการเมืองและเทคโนโลยี
- 1.2.3 เข้าใจหลักสูตรและแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 1.2.4 ใช้กระบวนการวิจัยชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นประจำ
- 1.2.5 สร้างผลงานในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้
- 1.2.6 มีศักยภาพในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินสภาพจริง
- 1.2.7 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
- 1.3 ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
- 1.3.1 กำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระยะ 5-10 ปีไว้ในธรรมนูญสถานศึกษา
- 1.3.2 กำหนดแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรและแนวทางการจัดการเรียนรู้
- 1.3.3 มีการตรวจสอบ ทบทวนตนเองของโรงเรียนทุกด้านเพื่อนำโรงเรียนสู่ระบบประกันคุณภาพ
- 1.3.4 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศใหม่ประสิทธิภาพ
- 1.3.5 กำหนดแผนกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ทบทวน ประเมิน นำเสนออย่างเป็นระบบและรายงานต่อสาธารณชนอย่างต่อเนื่อง
2. ปัจจัยสนับสนุน
- 2.1 การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของชุมชน
- 2.2 มีความเข้มแข็งในการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนโรงเรียน
- 2.3 คณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิหลาย ๆ ด้านในท้องถิ่น
- 2.4 ศักยภาพของสถาบันการศึกษาในท้องถิ่น
- 2.4.1 เป็นที่ปรึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียน
- 2.4.2 เป็นแหล่งวิทยากร

2.5 ศักยภาพและบทบาทของศึกษานิเทศก์และนักวิชาการในท้องถิ่น

2.5.1 มีศักยภาพในการนิเทศ

2.5.2 ให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

นักการศึกษา/หน่วยงาน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ									
	คูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2549)	ธีระ รุญเจริญ (2549)	พระมหาชนแดน ลมบุตร (2549)	กรมวิชาการ (2550)	คูไรรัตน์ เอิบกมล (2550)	พัฒนา เส็งเรียบ (2550)	สวัสดิ์ พานกลาง (2550)	Steers (1991)	ความถี่	ขอบข่ายปัจจัยการบริหารงานวิชาการ
ด้านผู้บริหาร/ภาวะผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	✓
ด้านบุคลากรการพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	✓
ด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อม	✓	✓	✓			✓	✓	✓	6	✓
ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน	✓	✓	✓	✓	✓				5	✓
ด้านระบบการบริหารจัดการ/ด้านกระบวนการ			✓	✓		✓			3	
ด้านปัจจัยการบริหาร/ทรัพยากร			✓		✓				2	
ด้านเทคโนโลยี									1	

จากตาราง 3 ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยคัดเลือกจากปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่นักการศึกษามีความคิดเห็นตรงกันในแต่ละด้าน ที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยทั้งหมดไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียน

ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ทั้งหมด 4
ปัจจัย ประกอบไปด้วย

1. ด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำ
2. ด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร
3. ด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อม
4. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน

1.1 ปัจจัยด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำ

ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษานับว่า เป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานวิชาการโดยตรงและส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครู หน้าที่ที่สำคัญคือ การอำนวยการให้การบริหารงานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ กำกับดูแล และติดตามประเมินผลให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำ ได้นี้

ผลงานการวิจัยของ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554, บทคัดย่อ) เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุนสถานบันอุดมศึกษาของรัฐ ผลงานวิจัย พบว่าองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 5 ด้าน ได้แก่ การทำความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมถวิล ชูทรัพย์ (2550, บทคัดย่อ) เรื่องตัวชี้วัดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พบว่ามี จำนวน 7 ตัวชี้วัด 171 ตัวบ่งชี้ คือ

1. คุณลักษณะด้านทักษะในการบริหาร
2. คุณลักษณะด้านความสามารถในฐานะผู้นำด้านศาสนา
วัฒนธรรม จริยธรรมและความสัมพันธ์กับชุมชน
3. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ
4. คุณลักษณะด้านความรู้
5. คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม
6. คุณลักษณะด้านทัศนคติ
7. คุณลักษณะทางกาย

ประคอง รัตมีแก้ว (2551, บทคัดย่อ) เรื่ององค์ประกอบ
คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร 2) การครองตนของผู้บริหาร 3) ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร 4) บุคลิกภาพของผู้บริหาร

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, บทคัดย่อ) เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) เป็นผู้นำด้านการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง 2) แปลงแนวคิดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ทำให้จริง 3) มีความสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง 4) เข้าใจความขัดแย้งอันมักเกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียน 5) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 6) เมื่อถึงคราวคับขันก็พร้อมที่จะปลุกให้ทุกคนลุกขึ้นสู้เพื่อโรงเรียนและเพื่อนักเรียนของตน

ดังนั้น การศึกษาถึงแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับลักษณะของภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ที่จะต้องนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อโรงเรียนให้มากที่สุด

1.1.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

การบริหารและการจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ โดยมีภาวะผู้นำที่มีสมรรถนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของยุคโลกาภิวัตน์

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 160) กล่าวว่า สมรรถนะผู้นำดังกล่าว ครอบคลุมหลายลักษณะ เช่น การจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ การขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ การปรับระบบการบริหารให้โปร่งใสและตรวจสอบได้ มีความจริงหนึ่งที่หลายคนกล่าวกันมานานว่า “ไม่ใช่ผู้นำทุกคนที่สามารถเป็นผู้บริหารได้ (Not all leaders are managers)” และเช่นเดียวกัน “ไม่ใช่ผู้บริหารทุกคนที่สามารถเป็นผู้นำได้ (Not all managers are leaders)” การที่องค์การได้มอบหมาย อำนาจหน้าที่ให้แก่ ผู้บริหารนั้น ยังไม่มีหลักประกันอย่างเพียงพอว่า ผู้นั้นจะสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้ อาจมีอิทธิพลจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบมากกว่าอิทธิพลที่กำหนดตามโครงการสร้างในองค์การก็ได้ เพราะบางครั้งผู้นำสามารถเกิดขึ้นจากกลุ่มคนให้การยอมรับนับถือ เช่น ที่มาจากการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการในองค์การที่ดีจำเป็นต้องมีทั้งภาวะผู้นำและการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง จึงจะทำให้เกิดประสิทธิผลได้สูงสุดโดยเฉพาะภายใต้ภาวะยุคโลกาภิวัตน์ ย่อมต้องการได้ผู้นำที่

กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าท้าทายต่อการดำรงสถานภาพเดิม มีความสามารถในการสร้าง
วิสัยทัศน์และสามารถในการนำสมาชิกทั้งองค์การให้มุ่งต่อความสำเร็จตาวิสัยทัศน์นั้น

1.1.2 ความหมายของผู้นำ

มีคำสำคัญอยู่ 2 คำที่จำเป็นต้องเข้าใจในเบื้องต้น คือ คำว่า
“Leader” แปลว่า ผู้นำและคำว่า “Leadership” แปลว่า ภาวะผู้นำ ทั้งสองคำมีความหมาย
แตกต่างกัน มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของคำว่า “ผู้นำ” ไว้ ดังนี้

วาโร เฟ็งส์วล์ดี (2549, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่
ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยอมรับจากสมาชิกให้เป็นหัวหน้ากลุ่ม โดยจะเป็นศูนย์รวม
ในการตัดสินใจ เพื่อแก้ไขปัญหาประสานงานและดำเนินงานของกลุ่ม ซึ่งมักจะเกิดจาก
ความยินยอมของสมาชิกมากกว่าการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2542, หน้า 315) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง
บุคคลที่มีบทบาทสำคัญ ซึ่งสามารถนำหรือประสานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มให้
ทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จ โดยบุคคลนั้นได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่ม
ด้วย

อาคม อึ้งพวง (2551, หน้า 116) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่
ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยอมรับจากสมาชิกให้เป็นหัวหน้ากลุ่ม สามารถแสดง
อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นในกลุ่มหรือองค์การ โดยจะเป็นศูนย์รวมในการตัดสินใจ
จูงใจ ชักนำ ชี้นำ เพื่อแก้ไขปัญหา ประสานการดำเนินงาน รวมพลัง เพื่อปฏิบัติการกิจของ
กลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ๆ

สำหรับรูปแบบของผู้นำ ประกอบด้วย 3 ส่วนผสมกัน คือ
บุคลิกลักษณะ+อุปนิสัย-ภาวะผู้นำ โดยทั่วไปรูปแบบของผู้นำ มี 4 รูปแบบ คือ 1) ผู้นำ
แบบเสรีนิยม (Laissez-faire leader) ผู้นำจะปล่อยให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจดำเนินการได้เอง
ไม่ต้องรอการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชา 2) ผู้นำแบบเกื้อกูล หรือแบบใช้พระคุณ
(Charismatic Leadership) มีพฤติกรรมอ่อนโยน เห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาใช้หลักธรรมหลัก
มนุษยสัมพันธ์ 3) ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leader) เชื้อมันตนเองชอบสั่งการ
ตัดสินใจตามอารมณ์ผูกขาดการตัดสินใจที่ตัวคนเดียว 4) ผู้นำแบบประชาธิปไตย
(Democratic leader) ถือเอาความคิดของกลุ่มเป็นหลัก ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา
ปัจจุบันถือว่าเป็นแบบผู้นำที่ดีที่สุด

อาจกล่าวได้ว่า ความเป็น “ผู้นำ” จะต้องมีปัจจัยในการสร้าง ความเป็นผู้นำ ที่สำคัญมี 5 ปัจจัยหลัก คือ 1) ภูมิหลังและประสบการณ์ (Background and Experience) พื้นฐานครอบครัวและมวลประสบการณ์เดิมที่ผ่านมาในชีวิต 2) สติปัญญาและคุณภาพสมอง (Intellectual and mental quality) มีทักษะทางภาษา การติดต่อสื่อสารความสามารถด้านการมีเหตุผล ความจำ ความรอบรู้ 3) คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical attributes) ผู้นำที่ร่างกายแข็งแรงจะมีจิตใจที่ดี 4) บุคลิกภาพและความสนใจ (Personality and Interests) ความสนใจกระตือรือร้นและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน 5) ความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self-confidence)

1.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำ

ส่วนความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” ก็มีมากมายหลากหลาย แล้วแต่ผู้ให้ความหมายจะให้ความสำคัญด้านใด ด้านการศึกษา ด้านสังคม ด้านธุรกิจ แต่โดยรวมก็จะมีความหมายในแนวทางเดียวกัน ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 161) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งาม

เชวงศักดิ์ พฤษเทศ (2553, หน้า 42) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อทำตามในสิ่งที่ตนเอง ต้องการได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เป็นแรงบันดาลใจในการทำงาน จากบุคคล ไปสู่กลุ่มตามที่ผู้นำต้องการ

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือรูปแบบที่ ผู้นำ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและได้รับความไว้วางใจและใช้อิทธิพลเหนือ กลุ่มผู้ตาม เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นรูปแบบ ของการสร้างอิทธิพล โดยการกระทำของบุคคลที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า เป็นอิทธิพลที่ถูกต้องและต้องการเปลี่ยนแปลงโดยมีความ สอดคล้องกันกับจุดมุ่งหมายขององค์การ รวมทั้งได้ให้แนวคิดภาวะผู้นำตามความหมาย ของตัวอักษร “LEADERSHIP” ไว้ดังนี้ 1) L=Love คือ ความรัก หมายถึงผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้นำต้องเริ่มด้วยการมีความรักเสียก่อน คือ รักในหน้าที่การงาน รักผู้ร่วมงาน รักผู้ใต้บังคับบัญชา รักความก้าวหน้า รักความยุติธรรม 2) E=Education and Experience หมายถึง คุณสมบัติทางด้านการศึกษาและประสบการณ์ที่ดี เป็นแบบอย่างและสามารถ

สั่งสอนแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้ถูกต้อง 3) A=Adaptability หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ รู้จักการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 4) D=Decisiveness หมายถึง มีความสามารถในการพิจารณาตัดสินใจได้รวดเร็ว ถูกต้องแน่นอน 5) E=Enthusiasm หมายถึง ความกระตือรือร้น มีความตั้งอกตั้งใจในการปฏิบัติงานและสนับสนุนชักนำ (Encourage) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างจริงจังด้วย 6) R=Responsibility หมายถึง ผู้มีความรับผิดชอบ ทั้งในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ทอดทิ้งหรือปัดความรับผิดชอบให้ผู้อื่น 7) S=Sacrifice and sincere หมายถึง ต้องเป็นผู้เสียสละเพื่อส่วนรวม จริงใจซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ 8) H=Harmanize หมายถึง เป็นผู้มีความนุ่มนวล ผ่อนปรน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความเข้าใจอันดีต่อกันในหมู่ผู้ร่วมงาน อาจรวมถึงการถ่อมตัว (Humble) ตามกาลเทศะอันควร 9) I=Intellectual capacity หมายถึง เป็นผู้มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ ทันคน ทันต่อเหตุการณ์ เป็นผู้รอบรู้ และมีความคิดริเริ่ม 10) P=Persuasiveness หมายถึง เป็นผู้มีความสามารถในการจูงใจคน ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้หลักจิตวิทยา (Psychology) และต้องมีอำนาจ (Power) ในตัวเองพอสมควร

1.1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ประยูทธ ชูสอน (2548, หน้า 16) ได้อธิบายถึงพัฒนาการทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership Theory) ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Non-leadership Behavior) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมในองค์กรจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็น

โมเดลสำหรับผู้ตามผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธาไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขาสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพความตั้งใจการเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมของเขาจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความเชื่อมั่นของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกันผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM)

หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในการที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตและชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและมีวิสัยทัศน์ร่วม จะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

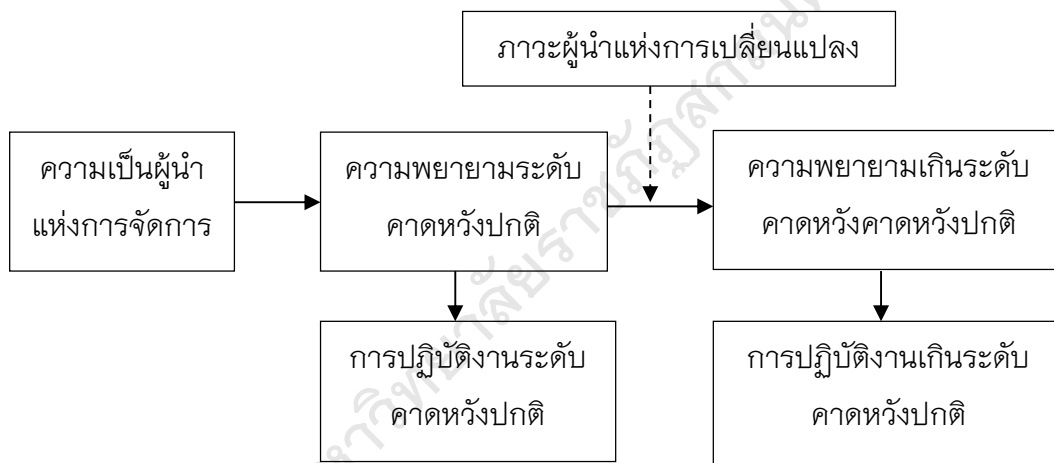
1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS)

หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนแปลงกรอบการมองปัญหา

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized

Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำ

จะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคนผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนค้ำึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำ แสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ (Management by WalkingAround) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัวผู้นำมีความสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ



ภาพประกอบ 3 ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545, หน้า 286)

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

เป็นกระบวนการที่ผู้นำจะให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามนั้น ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตามผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจ ผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมายทำให้ผู้ตามเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด ซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่ผู้ตามต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมายรางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ผู้นำจะรับรู้ความต้องการของผู้ตามจะช่วยให้ผู้ตามระบุเป้าหมายและเข้าใจว่าความต้องการหรือรางวัลที่พวกเขา

ต้องการจะเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างไร ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ประกอบด้วย 2.1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward : CR) ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจชัดเจนว่าต้องการให้ผู้ตาม ทำอะไรหรือคาดหวังอะไร จากผู้ตามและจากนั้นจะจัดการแลกเปลี่ยนรางวัลในรูปของค่ายกย่องชมเชย ประกาศความดีความชอบ การจ่ายเพิ่มขึ้นให้โบนัส เมื่อผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง ผู้นำแบบนี้มักจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทนและมักจูงใจด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐานหรือแรงจูงใจภายนอก

2.2) การบริหารแบบวางเฉย (Management-by Exception) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้ เป็นไปตามสภาพเดิม (Status Quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำงานจะเข้าไปแทรกต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้นหรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะ เป็นทางลบหรือให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ มีการบริหารงานโดยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไรแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก

(Active Management-by Exception: MBE-A) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ ผู้นำจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตามและช่วยแก้ไขให้ถูกต้อง เพื่อป้องกันการเกิด ความผิดพลาดหรือล้มเหลวและการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management-by Exception : MBE-P) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบเดิมและพยายามรักษาสภาพเดิมผู้นำจะ เข้าไปแทรกแซงถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามมาตรฐานหรือถ้ามีบางอย่างผิดพลาด

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership : LF) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Non-Leadership Behavior) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบไม่มีการตัดสินใจไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหนขาด การมีส่วนร่วมองค์ประกอบของ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร”

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามแนวคิดของ ประยุทธ์ ชูสอน (2548) จำนวน 14 ประเด็น คือ

- 1.1 การใช้กฎระเบียบในการบริหาร วางแผน
- 1.2 กำหนดนโยบายและแผนงานที่เหมาะสม
- 1.3 พัฒนาและใช้นวัตกรรมบริหารจนเกิดผลงานมี

คุณภาพสูงขึ้น

- 1.4 เน้นสร้างบรรยากาศองค์การในเชิงจิตวิทยาสังคม
- 1.5 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้ทำงานเต็มศักยภาพ
- 1.6 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพได้อย่างเป็นระบบ

- 1.7 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 1.8 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
- 1.9 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
- 1.10 พัฒนาความมีประสิทธิผลของโรงเรียน
- 1.11 พัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมและเสริมสร้างค่านิยม
- 1.12 พัฒนาทีมงาน ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ

ร่วมกับผู้อื่น

- 1.13 ให้ความสำคัญทั้งสุขภาพจิตและสุขภาพกาย
 - 1.14 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549, หน้า 20-21) ดังนี้

- 2.1 เป็นคนดีและมีความรู้ความสามารถ
- 2.2 ความสามารถตัดสินใจได้ดี
- 2.3 ซื่อสัตย์
- 2.4 กล้าหาญ
- 2.5 ตัดสินใจในกลุ่มและสามารถแก้ไขข้อผิดพลาดได้
- 2.6 เป็นนักบริหารความเสี่ยง
- 2.7 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะก่อให้เกิด

การเปลี่ยนแปลง

- 2.8 มีจิตใจดีงาม
- 2.9 มีความน่าเชื่อถือ
- 2.10 เฉลียวฉลาด
- 2.11 เป็นผู้ที่มีข้อมูลข่าวสาร
- 2.12 เป็นผู้มีความรับผิดชอบ
- 2.13 เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี
- 2.14 สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดี
- 2.15 มีความจริงใจ
- 2.16 รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน
- 2.17 มีวิสัยทัศน์ที่ดี

2.18 มีความเมตตาากรุณา

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ สมิทวิล ชูทรัพย์ (2550, หน้า 247) จำนวน 7 ด้าน ได้แก่

3.1 คุณลักษณะด้านทักษะในการบริหาร

3.2 คุณลักษณะด้านความสามารถในฐานะผู้นำ

ด้านศาสนาวัฒนธรรม จริยธรรมและความสัมพันธ์กับชุมชน

3.3 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

3.4 คุณลักษณะด้านความรู้

3.5 คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม

3.6 คุณลักษณะด้านทัศนคติและ

3.7 คุณลักษณะทางกาย

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ ไผ่แถบเงิน (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมของผู้นำองค์กรการ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 1) ด้านการเป็นแบบอย่าง พฤติกรรม 2) ด้านการสร้างแรงดลใจ 3) ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 4) ด้านการมุ่ง ความสัมพันธ์ในฐานะเอกบุคคผล 5) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 6) ด้านดำรงไว้ซึ่ง อำนาจส่วนบุคคล

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ อาการ์ตัน ราชพัฒน์ (2554) มีองค์ประกอบดังนี้ 1) เป็นผู้นำด้านการปรับปรุงและ เปลี่ยนแปลง 2) แปลงแนวคิดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ทำได้จริง 3) มีความสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง 4) เข้าใจความขัดแย้งอันมักจะเกิดขึ้นกับการกิจ ของโรงเรียน 5) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 6) เมื่อถึงคราวคับขันก็พร้อมที่จะปลุกให้ ทุกคนลุกขึ้นสู้เพื่อโรงเรียนและเพื่อนักเรียนของตน

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ พรนพ พุกกะพันธ์ (2554, หน้า 10) ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีคุณสมบัติและความ สามารถ ดังต่อไปนี้

6.1 ความรอบรู้และความชำนาญในเทคนิคงาน

6.2 ความอดุสาหะ และความทุ่มเทใส่ใจ

6.3 มนุษย์สัมพันธ์

- 6.4 สุขภาพและพลังงาน
- 6.5 การควบคุมตนเองได้ภายใต้ภาวะกดดัน
- 6.6 ความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ
- 6.7 ความเป็นที่พึงพาได้
- 6.8 ความสามารถในการสอนงาน
- 6.9 ทักษะในการแก้ปัญหา
- 6.10 ศักยภาพของความเป็นผู้นำ
- 6.11 ความมีทัศนคติที่ดีต่อฝ่ายบริหาร

7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามแนวคิดของ

Yukl (1998) 13 ประการดังนี้

- 7.1 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์
- 7.2 ไวต่อสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่เปลี่ยนแปลง
- 7.3 มีความกระตือรือร้น
- 7.4 เป็นผู้รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม
- 7.5 ให้ความร่วมมือกับทุกฝ่าย
- 7.6 การตัดสินใจที่ถูกต้อง
- 7.7 มีอิสระในการคิดการทำ
- 7.8 สร้างจุดเด่นให้เกิดขึ้น
- 7.9 มีชีวิตชีวา
- 7.10 มีความมุ่งมั่น
- 7.11 มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 7.12 มีความอดทนต่อความเครียด
- 7.13 มีความพอใจที่จะรับผิดชอบ

8. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ

DuBrin A.J. (1995) ประกอบด้วยปัจจัย 11 ประการ ต่อไปนี้

- 8.1 มีวิสัยทัศน์
- 8.2 มีพันธะสัญญากับสมาชิก อุทิศตนให้กับองค์การและมี
- 8.3 มีความพยายามในการแก้ไขปัญหา

ความพากเพียร

- 8.4 มีพลังและความกระตือรือร้น ใฝ่ดี
 - 8.5 กล้าเสี่ยง
 - 8.6 ทำทนายการเปลี่ยนแปลง
 - 8.7 ยืดหยุ่นและปรับตัวได้
 - 8.8 มีความเป็นตัวของตัวเอง
 - 8.9 มีความเชื่อมั่นในตนเองและมองโลกในแง่ดี
 - 8.10 มีความรู้รอบตัว
 - 8.11 มีความมุ่งมั่นที่จะก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จ
9. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Davis H. Holt (1993) ได้ระบุคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารไว้ 4 ประการดังนี้
- 9.1 มีความเฉลียวฉลาด
 - 9.2 มีความสามารถทางด้านสังคม
 - 9.3 มีแรงจูงใจภายในที่ต้องการความสำเร็จ
 - 9.4 มีทัศนคติด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
10. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามแนวคิดของ Caldwell & Spinks (1990) ประกอบด้วย
- 10.1 การแบ่งสรรหน้าที่และทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
 - 10.2 การจัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา
 - 10.3 การตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู
 - 10.4 ความใส่ใจต่อการพัฒนาในวิชาชีพครู
 - 10.5 การกระตุ้นคณะครูให้มีการพัฒนาวิชาชีพและใช้ครูที่มีทักษะ
 - 10.6 มีความตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในโรงเรียนในระดับสูง
 - 10.7 การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษา ชุมชน ครู และนักเรียน
 - 10.8 มีตัวแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น

- 10.9 มีความพยายามที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- 10.10 จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูในระดับสูง
- 10.11 มีการตรวจสอบแผนงานอย่างต่อเนื่องและวัด

ความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย

11. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Bass Barnard (1985) ได้กล่าวถึงลักษณะพิเศษของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารที่ดีควรมีลักษณะที่ดี 7 ประการต่อไปนี้

- 11.1 มีร่างกายแข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี
- 11.2 มีความรู้ความชำนาญการพิเศษ
- 11.3 มีความสามารถรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ เป็นอย่างดี
- 11.4 มีความจำดี
- 11.5 มีการจินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์
- 11.6 มีความสามารถในการตัดสินใจดี รวดเร็ว ถูกต้อง
- 11.7 มีความอดทน กล้าหาญ อดทนต่อการทำงาน และ

การถูกตำหนิ กล้าเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ

12. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามแนวคิดของ Stogdill (1974) พบว่า มีคุณลักษณะบางประการของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่

- 1) การมีความรับผิดชอบ 2) มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ 3) มีความแข็งแรง
- 4) มีความเพียรพยายาม 5) รู้จักเสี่ยง 6) มีความคิดริเริ่ม 7) มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 8) มีความสามารถในการที่จะจัดการกับความเครียด 9) มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อคนอื่น 10) มีความสามารถที่จะประสานพลังทั้งหลายเพื่อการทำงานให้สำเร็จ

13. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามแนวคิดของ Stadt (1973, pp 49-53) ได้สรุปลักษณะผู้บริหารที่ดีไว้ ดังนี้ 1) คำนิยามมาตรฐานในการทำงาน 2) เป็นที่พึ่งของคนอื่นหรือพึ่งพาอาศัยได้ 3) มีความกล้า กล้าคิด กล้าที่จะเสี่ยง 4) มีความรับผิดชอบ 5) มีความสามารถที่จะแบ่งงานให้ผู้อื่นช่วยปฏิบัติ 6) มีวินัยในตนเอง 7) มีนโนภาพที่ดี 8) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 9) มีความสามารถในการสื่อความหมาย 10) มีสุขภาพดีและแข็งแรง 11) มีสติปัญญา 12) มีความสามารถในการจัดรูปงาน 13) มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

14. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามแนวคิดของ Magnuson (1971) ระบุว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ 1) ความสามารถในการติดต่อ และเข้ากับคนอื่นได้ดี 2) มีความรู้ในสาขาวิชาชีพ เป็นอย่างดี 3) รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ 4) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี 5) ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 6) เป็นผู้ที่น่า เข้าใจและมีเวลาสำหรับผู้ร่วมงาน 7) ให้ความสนใจในบุคคลอื่น ๆ 8) มีความสามารถในการวางแผนและการจัดระเบียบงาน 9) รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น ๆ 10) รู้จักให้ ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่ ประการที่ 2 คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ 1) มีวิจรรย์ญาณและมีความ ยุติธรรม 2) มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดี 3) มีความรู้กว้างขวาง 4) เป็นผู้มีสติไม่ใช้อารมณ์ 5) มีความจริงใจ 6) มีความเป็นมิตร 7) มีอารมณ์ขัน 8) ใจกว้างและเปิดเผย 9) มีความเสมอต้นเสมอปลาย 10) มีความเมตตาปราณีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

15. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามแนวคิดของ Tead, Ordway (1935) ได้สรุปลักษณะเด่นของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จได้ 8 ปัจจัย ดังนี้ 1) มีพลังสูง มีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ 2) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 3) มีความคิด สร้างสรรค์มักทำสิ่งใหม่ 4) มีความสามารถในการคิด มีสติปัญญา 5) มีความรู้พื้นฐาน เทคนิค 6) มีความสามารถในการจูงใจคน 7) มีความสามารถในการยืดหยุ่น สามารถ ปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้ดี 8) มีความซื่อสัตย์และโปร่งใส เป็นที่พึ่งของคนอื่นได้

สรุปได้ว่า ผู้บริหารและภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือ กระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุผลตาม เป้าหมาย บุคคลและกลุ่มยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ได้แก่ คุณลักษณะพื้นฐาน คุณลักษณะความสามารถและทักษะเฉพาะตัว และคุณลักษณะความสามารถ เชิงบูรณาการ

1.2 ปัจจัยด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นภารกิจสำคัญของแต่ละหน่วยงานที่ต้อง ดำเนินการ เพราะเป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนให้การทำงานในหน่วยงานที่ ประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และถือว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่ สำคัญยิ่งที่จะส่งผลให้ผลผลิตต่าง ๆ ขององค์การมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม

พิชญาดา ยืนยาว (2552, บทคัดย่อ) เรื่องรูปแบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า มีปัจจัยทั้งหมด 7 ปัจจัย ได้แก่

1. การจัดการองค์การ
2. การติดต่อสื่อสาร
3. ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ
4. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
5. การบริหารความเปลี่ยนแปลง
6. จรรยาบรรณในวิชาชีพ
7. การบริหารที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

สายัณต์ ดลภักดี (2553, บทคัดย่อ) เรื่องการพัฒนาบุคลากรด้านการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนโคกกลาง อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบความสำเร็จ โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายในโรงเรียนและการเยี่ยมบ้านนักเรียน

1.2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร นับว่าเป็นภารกิจของแต่ละหน่วยงานและถือว่าเป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้ผลผลิตมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม อาษา เขมะวิบูลย์ (2553, หน้า 8) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึงการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นและมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง 3 ประการคือ สภาพชีวิต เป้าหมายและสมรรถภาพ “การพัฒนา” ผสมกับคำว่า “บุคลากร” จึงหมายถึง การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานให้ดีขึ้น ฉะนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต้องทำกันอย่างต่อเนื่อง และหลากหลายรูปแบบ สุวรรณ บุตรอุดม (2550, หน้า 9) การพัฒนาบุคลากร คือ การดำเนินงานหรือกระบวนการในการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถและความชำนาญการในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่ตั้งไว้ เข็มทอง แสงวง (2544, หน้า 9) การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการสร้างเสริมสมรรถภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่ตั้งไว้ คะเนิงนิจ กองพาพา (2543, หน้า 10) การพัฒนาบุคลากร คือการปรับปรุงการเพิ่มพูนคุณภาพบุคลากร การพัฒนาด้านความรู้ เจตคติ และวิธีปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น กรมวิชาการ (2543, หน้า 21) การพัฒนา

บุคลากร มีความจำเป็นต่อการทำให้การปฏิรูป การเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหาร ควรได้รับการพัฒนาให้สามารถนำภาวะผู้นำและบุคลิกภาพประชาธิปไตยมาเชื่อมต่อการ ทำงานของครู ให้ครูมีเสรีภาพในการคิดมีโอกาสนำพัฒนาคุณภาพผลงาน รวมทั้ง การพัฒนาศักยภาพในการทำหลักสูตรไปใช้ สามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและระดับพัฒนาการของผู้เรียน ด้วยเทคนิควิธีที่มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและมีเจตคติที่ดีต่อการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง นาริรัตน์ ตั้งสกุล (2542, หน้า 23) การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการส่งเสริมให้ บุคลากรมีทิศทางแนวความรู้ความสามารถประสบการณ์และทัศนคติต่อการทำงานอย่าง มีระบบและต่อเนื่องเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540, หน้า 154) การพัฒนาบุคลากร คือ การดำเนินการให้บุคลากรในหน่วยงานให้มีความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติหรืองานที่จะปฏิบัติหรือให้มีความสามารถสูงขึ้น

1.2.2 ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นยุทธวิธีที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหาร งานขององค์กร ทำให้เกิดระบบและวิธีการปฏิบัติที่มีสมรรถภาพที่ดียิ่งขึ้นและนำองค์กร ไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สมาน รั้งสิโยกฤษณ์ (2540, หน้า 83) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นต่อ ประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก คือ มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้วก็ได้ หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมและ นำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณี อาจต้องมีการอบรมถึง วิธีการทำงาน (In-Service Training) ให้ด้วย

ทั้งนี้เพราะการศึกษา ที่ได้มาจากโรงเรียนวิทยาลัยหรือ มหาวิทยาลัยนั้นส่วนใหญ่จะเป็นเพียงความรู้พื้นฐานและมีหลายอย่างที่ยังไม่มีสอนใน โรงเรียนวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนวิทยาลัยหรือ มหาวิทยาลัย ไม่สามารถจะทำงานได้ทันที ต้องมีการอบรมกันก่อนจึงจะทำงานได้ นอกจากนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนาน ๆ ประกอบกับระเบียบหลักเกณฑ์และ เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปก็จำเป็นต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถ ทำงานได้ดีเช่นเดิม โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานฝึกอบรมของส่วนราชการจะ เป็นผู้ดำเนินการเองหรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่นหรือสถาบันอื่นก็ได้ทั้ง ในและต่างประเทศ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นภาวะหน้าที่อันสำคัญอีกประการ

หนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การหรือทุกหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์การต่าง ๆ ดังนี้

1. พัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
2. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ละบุคคลในองค์การ
3. ส่งเสริมและเสริมสร้างพลังความสามัคคีในหมู่คณะ
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

1.2.3 องค์ประกอบของ “การพัฒนาบุคลากร”

1. การพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2547, หน้า 29-32) ได้กำหนดไว้ ดังนี้
 - 1.1 การแนะนำชี้แจง หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายแนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ ให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งอันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานรวมทั้งปัญหาอุปสรรคหรือข้อขัดข้องวิธีการแก้ปัญหาและเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องรู้
 - 1.2 การประชุมชี้แจง หมายถึง การแนะนำชี้แจงเป็นกลุ่มในลักษณะของการประชุม ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารและให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคคลเป็นจำนวนมาก ให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เข้าใจได้ไม่ยากนัก เช่น นโยบายในการปฏิบัติงาน การตกลงนัดหมายในเรื่องการดำเนินงาน แผนงานมาตรฐานการดำเนินงาน เป็นต้น ดังนั้น ในการประชุมชี้แจงจะต้องมีการวางแผนในการดำเนินการประชุมชี้แจงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้
 - 1.3 การสอน หมายถึง การที่หัวหน้างานหรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายสอนวิธีปฏิบัติงานให้แก่บุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่ หรือกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสม

ในอันที่จะปฏิบัติงานต่อไป

1.4 การปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้ฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองงานเพื่อให้ปฏิบัติได้ถูกต้อง มีความชำนาญขึ้น

1.5 การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ หมายถึง การที่หัวหน้ามอบหมายงานให้ปฏิบัติซึ่งการมอบหมายงานนี้ จะใช้เป็นการพัฒนาครูได้ ถ้าหากจะมอบหมายงานให้เกิดความรู้ความเข้าใจและความชำนาญและประสบการณ์ขึ้น

1.6 การให้คำแนะนำปรึกษา หมายถึง การให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานในกรณีต่าง ๆ เช่น กรณีที่ต้องการเร่งรัดคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น สามารถใช้เป็นวิธีการในการพัฒนาครูในขณะที่ปฏิบัติงานได้อีกด้วย

1.7 การจัดเอกสารคู่มือปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดทำหรือจัดทำเอกสาร หรือคู่มือการปฏิบัติงานให้บุคคลได้ศึกษา เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้วิธีหนึ่ง

1.8 การสับเปลี่ยนหน้าที่ หมายถึง การแลกเปลี่ยนหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เช่น การสับเปลี่ยนของผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนเดียวกัน เป็นต้น ส่วนการปรับปรุงหน้าที่ หมายถึง การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลใหม่ ซึ่งวิธีการนี้อาจสามารถช่วยให้บุคคลเกิดการพัฒนาได้เช่นเดียวกันเนื่องจากบุคคลที่ได้รับหน้าที่ใหม่หรือได้รับหน้าที่เพิ่มขึ้น ทำให้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้นในโอกาสต่อไป

1.9 การโยกย้าย หมายถึง การย้ายบุคคลให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ซึ่งมีหน้าที่แตกต่างไปจากเดิม การโยกย้ายงานนี้จะทำให้บุคคลได้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้นกับจะมีผลทำให้การพัฒนาเพิ่มขึ้นด้วย

2. การพัฒนาบุคลากร ตามแนวคิดของสุวรรณ บุตรอุดม (2550, หน้า 10) กล่าวว่า ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากร ดังนี้

2.1 เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้ที่เข้ามาทำงานใหญ่ ๆ ในบางครั้งอาจต้องอบรมให้รู้ถึงวิธีการทำงานด้วย เพราะจากการเรียนจากสถาบันศึกษานั้นส่วนใหญ่จะเป็นความรู้พื้นฐาน ความรู้เฉพาะอย่างที่เป็น ผู้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องมนั้น มิได้อบรม

มาก่อน

2.2 โดยธรรมชาติของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ได้หยุดยั้งที่มี การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ส่วนการบริหารหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนากำลังคนภายในหน่วยงานทั้งในด้านความรู้ ความสามารถความชำนาญ ทักษะคติ ตลอดจนพฤติกรรมให้เปลี่ยนแปลงในทางที่ สอดคล้องกับการพัฒนาของหน่วยงานหากไม่ทำเช่นนั้นแล้ว อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง และทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง

2.3 การพัฒนากำลังคนภายในหน่วยงานจะช่วยเพิ่มพูน คุณภาพและประสิทธิภาพของกำลังคนที่อยู่ในปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและ เป้าหมายของหน่วยงานอีกทั้งเป็นการเตรียมคนสำหรับรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของ หน่วยงานที่อาจเพิ่มขึ้นหรืออาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2.4 การพัฒนาบุคคล ช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและ กำลังใจดีขึ้นเพราะ เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรม จะมีกำลังใจและมีความมั่นใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2.5 การพัฒนาบุคลากรจะช่วยลดความเบื่อหน่ายที่เกิดขึ้น เนื่องมาจากความจำเจกับงานที่ปฏิบัติ การฝึกอบรมซึ่งเป็นการพัฒนาบุคคลเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานพบปะกับบุคคลภายนอก สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับ การอบรมด้วยกัน เป็นการผ่อนคลายความซ้ำซากไปในตัวนอกเหนือจากการได้ความรู้เพิ่ม

3. การพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดของ ชีรพงศ์ เสนาวงศ์ (2553, หน้า 11) กล่าวว่า การดำเนินการเป็นขั้นตอนได้ 4 ขั้นตอน คือ

3.1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล หรือหาปัญหา ที่ต้องแก้โดยวิธีการพัฒนาบุคคล

3.2 การวางแผนในการพัฒนาบุคคล

3.3 การดำเนินการในการพัฒนาบุคคล

3.4 การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคคล

4. การพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดของ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 119) มี 2 วิธี คือ

4.1 กิจกรรมที่ครูอาจารย์สามารถทำได้เอง เช่น การแสวงหาความรู้ การศึกษาค้นคว้าทางวิชาชีพ การหมุนเวียนตำแหน่ง การศึกษาวิจัย

การทดลอง การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ การสังเกตการณ์สอน การเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน การศึกษาต่อ การประเมินผลการปฏิบัติงานตนเอง

4.2 กิจกรรมที่เป็นหมู่คณะ ได้แก่ การประชุมครูในโรงเรียน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแต่งตั้งคณะทำงาน การดำเนินงานตามโครงการ การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ การจัดศูนย์วิชาการ

5. การพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดของ Castetter (1992, p 70) ได้กำหนดไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

5.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

5.2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร

5.3 การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

5.4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการสร้างเสริมบุคลากรให้สามารถนำศักยภาพที่มีมาใช้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติของบุคคลที่มีผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้

1.3 ปัจจัยด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อม

1.3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อม

สำหรับความหมายของสภาพแวดล้อม เจษฎา จันทรัตน์ (2552) กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวตัวเรา ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมสภาพแวดล้อมที่เป็นรูปธรรม (Concrete Environmental) หรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ได้แก่ สภาพต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น อาคาร สถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ วัสดุ อุปกรณ์ หรือสื่อต่าง ๆ รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ตามธรรมชาติ อันได้แก่ ต้นไม้ พืช ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ ส่วนสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรม (Abstract Environment) หรือสภาพแวดล้อมทางด้านจิตวิทยา (Psychological Environmental) ได้แก่ ระบบคุณค่าที่ยึดถือซึ่งเป็นส่วนสำคัญ ของวัฒนธรรม ของกลุ่มสังคมข่าวสาร ความรู้ ความคิด ตลอดจนความรู้สึกนึกคิดและเจตคติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอย่างตัวเองหรือคนอื่นก็ตาม

Wallbery (1989, p. 33) กล่าวว่า ถ้าเรามองกันให้แคบลงในระดับห้องเรียนสภาพแวดล้อมทางด้านจิตวิทยา ก็คือบรรยากาศของชั้นเรียน ซึ่งเปรียบเสมือนกลุ่มของสังคมที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้นั่นเอง

1.3.2 การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน

การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน แบ่งได้เป็น 3 ลักษณะด้วยกัน คือ สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตภาพและ สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม

1. สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ เป็นสภาพแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ อาคารสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ สื่อ อุปกรณ์การสอนต่าง ๆ รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ตามธรรมชาติ ได้แก่ ต้นไม้ พืช ภูมิอากาศ ภูมิประเทศ เป็นต้น สภาพแวดล้อมทางการเรียนด้านกายภาพ จะส่งผลต่อการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในห้องเรียนและสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน

1.1 สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน ประกอบด้วยห้องเรียน และอุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ แสงสว่าง สี เสียง อุณหภูมิ เหล่านี้เป็นต้น

1.1.1 ห้องเรียนและอุปกรณ์การเรียน ได้แก่ ห้อง พื้นห้อง ผนัง ประตู หน้าต่าง ขนาดและพื้นที่ว่างภายในห้องเรียน โต๊ะ เก้าอี้ กระดานดำ อุปกรณ์ตกแต่งห้องเรียน เช่น แจกันดอกไม้ ภาพวาด เป็นต้น

1.1.2 แสงสว่าง ได้แก่แสงธรรมชาติจากดวงอาทิตย์ และแสงประดิษฐ์ ซึ่งเป็นแสงจากหลอดไฟประดิษฐ์

1.1.3 เสียง ได้แก่ เสียงบรรยายของผู้สอน เสียงการสนทนาระหว่างผู้สอนและผู้เรียนหรือผู้เรียนกับผู้เรียน เสียงจากเครื่องขยายเสียง เหล่านี้จะต้องมีระดับความดังที่พอเหมาะ

1.1.4 อุณหภูมิ ได้แก่ ระดับความชื้นของอากาศ การถ่ายเทของอากาศ การระบายอากาศโดยธรรมชาติและ การระบายอากาศจากอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ได้แก่พัดลม เครื่องปรับอากาศ เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน ได้แก่ แหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น แหล่งวิทยบริการ ห้องปฏิบัติการ ห้องทดลอง โรงฝึกงาน ห้องสมุด ศูนย์วัฒนธรรมต่าง ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับ การเรียน และ

การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากในห้องเรียน

3. สภาพแวดล้อมทางด้านจิตภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อ ความรู้สึกจิตใจ เจตคติของนักเรียน ที่มีต่อการเรียนการสอน แบ่งออกเป็น องค์ประกอบ สำคัญใหญ่ ๆ 2 องค์ประกอบ คือ

3.1 องค์ประกอบด้านนักเรียน

3.1.1 บุคลิกภาพและพฤติกรรมของนักเรียน จะมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บุคลิกภาพและพฤติกรรมของนักเรียนที่สำคัญ ได้แก่ การร่วมกิจกรรม การเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ การสมาคมภายในกลุ่ม ความมีระเบียบในการทำงาน ความเป็นประชาธิปไตย เป็นต้น

3.1.2 ระดับสติปัญญา ระดับสติปัญญาของนักเรียนมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรเลือกเนื้อหาและกิจกรรมให้เหมาะสมกับระดับสติปัญญาของนักเรียนด้วย

3.1.3 สถานภาพทางครอบครัว จากงานวิจัยพบว่า พื้นฐานทางครอบครัวจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพบว่า อาชีพและรายได้ของบิดา มารดา มีความสัมพันธ์ กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอีกทั้งการเอาใจใส่ของผู้ปกครอง จะส่งผลทางตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้นการจัดการศึกษา ก็ควรคำนึงถึงในส่วนนี้ด้วย หากพบว่านักเรียน มาจากสภาพครอบครัวอย่างไรแล้ว ก็จะได้จัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้เหมาะสม เช่น การจัดหาทุนการศึกษา แก่นักเรียนที่มีสภาพครอบครัวที่ยากจน เพื่อที่นักเรียนจะได้มีกำลังใจที่จะศึกษาเล่าเรียนมากยิ่งขึ้น

3.2 องค์ประกอบด้านผู้สอน

3.2.1 บุคลิกภาพและพฤติกรรมของครูผู้สอน บุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้สอนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน ของนักเรียน จากงานวิจัยพบว่า บุคลิกภาพและพฤติกรรมของครูที่นักเรียนต้องการ ได้แก่ อารมณ์ดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่ดูตำหนักเรียนโดยไม่มีเหตุผล พุดจาไพเราะอ่อนหวาน ไม่หยาบคาย ไม่ดื่มสุรา ยาเสพติด และเล่นการพนัน

3.2.2 ความรู้และประสบการณ์ มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งนี้จากงานวิจัยพบว่า วุฒิครูมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กล่าวคือ นักเรียนที่เรียนกับครูที่มีวุฒิสอง จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงกว่านักเรียนที่เรียนจากครูที่มีวุฒิต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีวุฒิสองกว่า ย่อมจะ

ผ่านกระบวนการและเทคนิควิธีการสอน และวิชาการมากกว่าครูที่มีวุฒิตำแหน่งและยิ่งถ้าหากว่าได้สอนตรงหรือสอดคล้องกับสาขาที่ได้เรียนมาด้วยแล้วจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3.2.3 เทคนิคการสอน การสอนของครูเริ่มตั้งแต่

การวางแผนการสอน การดำเนินการสอนและการประเมินผล จากงานวิจัยพบว่า การวางแผนการสอนเป็นดังแปรสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หากครูผู้สอนมีการวางแผน การสอนที่ดี จะทำให้การสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

4. สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม ได้แก่สภาพแวดล้อมที่เกิด

จากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ระหว่าง นักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน นักเรียนกับครูผู้สอน รวมถึงกฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียน องค์ประกอบของ สภาพแวดล้อมทางการเรียนด้านสังคม เช่น

4.1 การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน จากงานวิจัยพบว่า

บรรยากาศในชั้นเรียน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

4.2 การสร้างแรงจูงใจ หากนักเรียนเกิดแรงจูงใจที่จะเรียน

จะทำให้ผลการเรียนดีขึ้น แรงจูงใจจะมีทั้งภายนอกและ ภายใน สำหรับแรงจูงใจภายนอกนั้นผู้สอนสามารถกระตุ้นเพื่อให้นักเรียนสามารถ แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่ต้องการได้

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ความสำเร็จด้าน

วิชาการและพฤติกรรมของนักเรียนมีผลมาจากความสัมพันธ์ ที่มีระหว่างครูและนักเรียน กล่าวคือ คุณภาพของความสัมพันธ์และการให้ความสนับสนุน ร่วมมือกันส่วนบุคคลในชั้นเรียน มีผลต่อระดับความต้องการของนักเรียนแต่ละคน เนื่องจากจนสามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ และความ สัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรมด้านการเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อม หมายถึง องค์ประกอบที่อยู่ภายในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียนหรืออยู่รอบ ๆ ตัวผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน ทั้งส่วนที่เป็นรูปธรรมและส่วนที่เป็นนามธรรม ที่จะก่อให้เกิดความพร้อม เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน สร้างความสุขและเพิ่มคุณภาพให้กับทุกคนในโรงเรียน

1.4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน

วิชาญ เกษเพชร (2556, หน้า 95) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชนมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ดังนั้น การเรียนรู้ที่บ้านและโรงเรียนจึงมีส่วน สนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยที่ผู้ปกครองมีส่วนที่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุดและสังคมหรือ ชุมชนเป็นส่วนสนับสนุนให้การมีส่วนร่วมนั้นมีความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.4.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

วรรณธง สาคำไธย์ (2547, หน้า 10-11) กล่าวว่า การมี ส่วนร่วมคือการที่กลุ่มบุคคลเข้ามามีบทบาทในการร่วมดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนา งานใด ๆ ในบทบาทขั้นตอนใด ขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอนในกระบวนการดำเนินงานและมีเป้าหมายอย่างชัดเจนร่วมกัน ตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับ ผลประโยชน์และการประเมินผลดำเนินงาน ภายใต้ความพึงพอใจของกลุ่มหรือหมายถึง การเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น

เชีย สิงห์ประโคน (2549, หน้า 10) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ กระบวนการของคนหลาย ๆ คนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันในการวางแผน การดำเนินงาน ตามแผนการประเมินผลและการมีส่วนร่วมได้เสียจากการดำเนินงานตามแผนที่ได้วางไว้ เพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ซึ่งบุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกร่วมกันรับผิดชอบ ร่วมคิดร่วมตัดสินใจและร่วมแก้ปัญหา

สัญญา สัญญาวัฒน์ (2550, หน้า 130) กล่าวว่า การมี ส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้เป็นเป้าหมายของ การพัฒนา เข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาตั้งแต่เริ่มดำเนินโครงการ การประเมิน โครงการ จนเสร็จสิ้นโครงการ โดยมีวัตถุประสงค์ให้ชาวชุมชนบทได้เรียนรู้ ทั้งเรื่องที่ทำ และการทำงานร่วมกัน ซึ่งหากสมประสงค์แล้ว ก็จะทำให้คนเกิดการพัฒนาได้

ชาญชัยณรงค์ ทรงศาศรี (2552, หน้า 33) กล่าวว่า การมี ส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งเป็นการมองที่ ตัวบทบาทให้ความสำคัญที่ภาครัฐหรือเป็นการมองที่ตัวผู้ปฏิบัติซึ่งก็คือประชาชนที่เป็น กลไกสำคัญที่สุดของการมีส่วนร่วม

Marilee (2006, p. 54) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ของชุมชนว่า คือ กระบวนการที่ผู้รับผลประโยชน์ ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากโครงการ พัฒนาโดยตรงจากโครงการพัฒนา และการได้มาซึ่งรายได้เพิ่มขึ้น ความก้าวหน้าของ

บุคคล การพึ่งตนเองได้

สรุป การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่ประชาชนหรือผู้ปกครอง ทั้งระดับปัจเจกบุคคลและระดับกลุ่มคน หรือชุมชน ในฐานะสมาชิกของสังคม มีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ เกิดการรับรู้ การเรียนรู้และถ่ายทอดภูมิปัญญา ร่วมกันตามรูปแบบที่เหมาะสม

1.4.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

การทำงานในองค์กรใด ๆ ก็ตาม หากมีการดำเนินงาน โดยเปิดโอกาส ให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน คือ ตั้งแต่ การหาข้อมูล การร่วมกันหาสาเหตุของปัญหา ร่วมกันปรึกษาหารือ หาแนวทางแก้ปัญหา ร่วมกันตัดสินใจร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติงาน ร่วมกันติดตามจนถึงขั้นบำรุงรักษา ย่อมทำให้การดำเนินงานนั้น ประสบผลสำเร็จและบุคลากรในองค์กร ได้ทำงานด้วยความเต็มใจมีขวัญกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร จึงจำเป็นต้องช่วยพัฒนาบุคลากรให้ดีขึ้น (มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล, 2552, หน้า 78-79)

ดังนั้น การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ในการจัด กิจกรรมทางการศึกษาจะเกิดขึ้นได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของคนในชุมชนนั้น ๆ ได้ตระหนักถึงปัญหา ความต้องการที่เกิดขึ้นในชุมชนร่วมกันและเป็นพลังผลักดันให้เกิด การรวมกลุ่มวางแผนโครงการ กิจกรรมและการลงมือปฏิบัติร่วมกัน อันเป็นผลให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงกลุ่มหรือชุมชนไปในทิศทางที่ปรารถนา ซึ่งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและ ชุมชนในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนานั้น จะต้องเกิดจากแนวคิดหลาย ๆ ด้าน เพื่อความ เข้าใจในการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมให้ดีขึ้น

1.4.3 คุณลักษณะของการมีส่วนร่วม

จากความหมายของการมีส่วนร่วมที่กล่าวมา การมีส่วนร่วมจึง เป็นกระบวนการที่เกิดจากการกระทำของบุคคล ชาญชัยณรงค์ ทรงศาตรี (2552, หน้า 35) กล่าวว่า ประชาชน คือ ผู้ตัดสินใจหรือเป็นผู้กำหนดการพัฒนาของตนเอง การพัฒนานั้นมุ่งเน้นที่การพัฒนาความสามารถของประชาชน เพื่อการพึ่งตนเองและ การพัฒนาตนเองและกระบวนการพัฒนานั้น เป็นการพัฒนาที่เริ่มจากประชาชนโดย รัฐบาลต้องกระจายอำนาจให้แก่ชุมชน

ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543, หน้า 146) ได้สรุปถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมโดยแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ การสนับสนุนทรัพยากร คือ การสนับสนุนเงิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน หรือการช่วยทำกิจกรรม คือร่วมกันในการวางแผน ประชุมแสดงความคิดเห็น ดำเนินการติดตามและประเมินผล และอำนาจหน้าที่ของผู้เข้าร่วมคือ การเป็นผู้นำ เป็นกรรมการ เป็นสมาชิกลักษณะของการมีส่วนร่วมนี้ แสดงถึงระดับอำนาจของผู้เข้าร่วม จึงมีการโต้แย้งว่า การมีส่วนร่วมโดยใช้วิธีการพัฒนาความสามารถของประชาชนเป็นเพียงการเปิดโอกาสเข้าร่วมในการตัดสินใจทางออกที่ควรเป็นคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ประชากร

สมนึก ปัญญาสิงห์ (2542, หน้า 288) สรุปถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมว่าประกอบด้วย 5 ลักษณะ ได้แก่ การกระทำของประชาชน กล่าวคือ ประชาชนที่จะเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างตัวเขากับสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและการพัฒนาว่าจะต้องทำอะไรเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตนต้องการเปลี่ยนแปลง ความเสมอภาคกันของประชาชน ที่จะมีสิทธิ์และหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์โดยเท่าเทียมกัน ความเห็นพ้องต้องกันของประชาชน เมื่อเขาารู้สึกว่ากิจกรรม หรือโครงการนั้นให้ในสิ่งที่เขาต้องการ อันเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้ พวกเขาเข้าร่วมอย่างมีความหวังและศักยภาพของประชาชน ทั้งนี้ก็จะต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ซึ่งอาจจะเป็น ความคิดเห็น วัสดุอุปกรณ์หรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ

1.4.4 วัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมจะเป็นสิ่งที่จะช่วยในการพัฒนาของรัฐให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน มิใช่เป็นเพียงการสร้างความคิดริเริ่มในการได้มีโอกาสเข้าร่วมของบุคคลและสร้างความสามัคคีในชุมชนเท่านั้น ซึ่ง Bhatnagar and Williams (1992, p. 112 อ้างถึงใน ชาญชัยณรงค์ ทรงคาศรี, 2552, หน้า 35-36) ได้สรุปถึงวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการ ได้แก่ เพื่อประสิทธิภาพคือ การสร้างความเห็นพ้องต้องกัน ความร่วมมือและความสัมพันธ์สามารถดำเนินโครงการสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เพื่อผลประโยชน์ที่ได้รับคือ ผลประโยชน์ที่ผู้มีส่วนร่วมในโครงการจะได้รับ เพื่อการพึ่งพาตนเอง คือ ความรู้สึกถึงการเป็นอิสระการตระหนักในตนเอง เพื่อการให้อำนาจ คือ การให้อำนาจในการจัดการและเพื่อการสนับสนุน คือ การมีส่วนร่วมจะทำให้ประชาชนในท้องถิ่น รักษาและช่วยกัน

ดำเนินงานโครงการให้ต่อเนื่องต่อไป ดังนั้น วัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วม จึงต้องดำเนินการให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนด้วยเสมอ เพื่อประสิทธิภาพผลประโยชน์ที่ได้รับ การพึ่งพาตนเอง การให้อำนาจและการสนับสนุน ช่วยกันดำเนินงานโครงการให้ต่อเนื่องต่อไป

1.4.5 มิติของการมีส่วนร่วม

สำหรับมิติของการมีส่วนร่วมนั้น มีอยู่หลายมิติด้วยกัน แล้วแต่มุมมองของนักการศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

ชินรัตน์ สมสืบ (2539, หน้า 36-37) กล่าวว่า มิติของการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ชนิดของการมีส่วนร่วม ได้แก่ การตัดสินใจ การดำเนินการ การใช้ประโยชน์ผลการประเมินผล วิธีการมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้นำชุมชน ผู้อาศัย ข้าราชการนักการเมือง นักวิชาการชาวต่างประเทศ ดังนั้น องค์ประกอบหรือมิติของการมีส่วนร่วมที่แท้จริงของประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาชุมชน ได้แก่ การศึกษาและวิเคราะห์ชุมชนการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การเลือกวิธีและวางแผนในการแก้ปัญหา การดำเนินงาน ตามแผน และขั้นตอนสุดท้าย คือการติดตามและประเมินผลและ

อภิศักดิ์ ไผทาคำ (2538, หน้า 70-71) ได้แบ่งมิติของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) มิติด้านการเตรียมการ เป็นสิ่งจำเป็นต้องเตรียมพร้อมก่อนระดมการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ เป็นการให้ความรู้แก่ประชาชน เพื่อปลูกกระตุ้นให้เห็นสภาพปัญหาที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ตลอดจนความรู้ และความคิดพื้นฐาน เกี่ยวกับประเด็นปัญหาเหล่านั้น เป็นการรู้จักใช้ความรู้ ความชำนาญ จากแหล่งต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาได้รวดเร็วและเป็นการตัดสินใจแก้ปัญหาได้ดีและการลงมือปฏิบัติงานจะต้องสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) มิติด้านลักษณะของการมีส่วนร่วม มีหลายระดับ ซึ่งในแต่ละระดับจะเป็นตัวกำหนดบทบาท หน้าที่ของการมีส่วนร่วมด้วย คือ การเป็นสมาชิก เป็นสมาชิกที่เข้าร่วมประชุม เป็นสมาชิกที่บริจาคเงินช่วยเหลือ เป็นกรรมการ และเป็นประธานกรรมการ 3) มิติด้านแบบอย่างของการมีส่วนร่วม มี 3 แบบ คือ เป็นผู้กระทำ คือ มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกิจกรรมเป็นผู้รับผลการกระทำ คือ ได้รับผลจากกิจกรรมโดยตรง และเป็นสาธารณชนทั่วไป คือ ประชาชนทั่วไปที่ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง แต่มีส่วนสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรม และ 4) มิติด้านขั้นตอนของกระบวนการมีส่วนร่วม พิจารณา คือ

ขั้นตอนการจัดตั้งองค์กรเป็นขั้นทำความเข้าใจกลุ่มคน เข้าใจความเป็นไปของชุมชน จำแนกกลุ่มประชาชนเป้าหมายรวมกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้องโดยตรง แม้จะมีจำนวนน้อยใน ระยะแรกก็ตามขั้นทำงานสัมฤทธิ์ผล เป็นขั้นที่กลุ่มเล็ก ๆ ดังกล่าว ได้ทำกิจกรรมแล้ว สัมฤทธิ์ผล จึงได้ดึงเอาประชาชนนอกกลุ่ม เข้ามาร่วมกิจกรรมมากขึ้นและขั้นต่อเนื่องหรือ ยุติ เป็นขั้นประเมินผลงานของกลุ่ม หากมีประโยชน์ก็ต่อเมื่อหากไร้ประโยชน์ก็ยุติ

1.4.6 ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

อรพินท์ สพิชิตชัย (2538, หน้า 2-3) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม อาจกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการติดต่อสื่อสาร กล่าวคือ การที่สมาชิกทุกคนในชุมชน มีความสามารถ มีโอกาส สื่อความหมาย และเข้าใจข้อมูลเหตุผลได้ดีซึ่งจะทำให้ชุมชนนั้น ๆ สามารถแยกแยะความต้องการและพัฒนาความสนใจร่วมกัน อันจะนำไปสู่การร่วมดำเนินการหรือกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมกล่าวโดยรวมจึงเป็นการพัฒนาวิธีการสื่อสาร ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือการถูกระตุ้นจากภายนอก การพัฒนาที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นเมื่อมีการเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าร่วมในกระบวนการคิดการตัดสินใจ

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543, หน้า 7) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมไว้ 3 ปัจจัยดังนี้ ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับกลไกของรัฐทั้งในระดับนโยบาย การดำเนินการ มาตรการและการปฏิบัติที่เอื้ออำนวย หรือสร้างช่องทางการมีส่วนร่วมของประชาชน จำเป็นที่จะต้องทำให้การพัฒนาเป็นระบบเปิดที่มีความเป็นประชาธิปไตยมีความโปร่งใส รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายและตรวจสอบได้ ปัจจัยด้านประชากรมีความสำคัญต่อปัญหา และประโยชน์ร่วมมีสำคัญต่อความสามารถและภูมิปัญญาในการจัดการปัญหา ซึ่งเป็นผลจากประสบการณ์และการเรียนรู้ รวมทั้งมีการสร้างพลังเชื่อมโยง ในรูปกลุ่ม องค์กร เครือข่ายและประชาคมและปัจจัยด้านนักพัฒนาและองค์กรพัฒนามีบทบาทในการกระตุ้นส่งเสริมอำนวยความสะดวกการพัฒนา สนับสนุนข่าวสารและทรัพยากร ตลอดจนร่วมเรียนรู้กับสมาชิกชุมชน

1.4.7 ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของชุมชนหรือของผู้ปกครองนักเรียนนั้น เป็นกระบวนการทางสังคม ที่คนในชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตในสังคมหรือชุมชนนั้นอย่างมีศักดิ์ศรี

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2534, หน้า 161) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วม คือ ทำให้ประชาชนได้มีโอกาสใช้ความสามารถของตนเอง ในรูปของความคิด การตัดสินใจและการกระทำอย่างเต็มที่ ทำให้ประชาชนมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ ในการแก้ไขปัญหาของชุมชน ทำให้ประชาชนมีการพัฒนาไปสู่การพึ่งตนเองในที่สุดและทำให้บุคคลที่ทำงานด้านการพัฒนาได้ตระหนักถึงความศรัทธาความเชื่อถือและเกิดความนับถือในตัวประชาชนว่ามีความรู้ความสามารถ ในการแก้ปัญหาชุมชนของตนเอง

1.4.8 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและ

ชุมชน

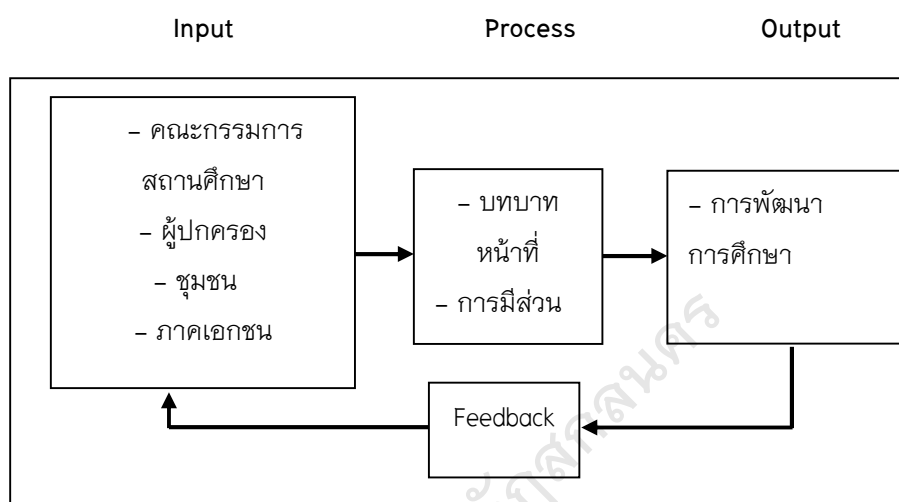
1. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนตามแนวคิดของ อรัญญา บำเพ็ญแพทย์ (2547, หน้า 12) ประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ
 - 1.1 การวางแผน (Planning) เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลและประการสำคัญคือ การตัดสินใจ
 - 1.2 การดำเนินกิจกรรม (Implementation) เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการและบริหารในการใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรรงบประมาณ และการบริหาร
 - 1.3 การใช้ประโยชน์ (Utilization) เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับการพึ่งพาตนเอง และการควบคุมทางสังคม
 - 1.4 การได้รับผลประโยชน์ (Obtaining Benefits) เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนท้องถิ่นในพื้นที่ฐานที่เท่ากัน ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคมหรือวัตถุก็ได้
2. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนตามแนวคิดของ อภิชัย นุชเนื่อง (2551, หน้า 1-2) กล่าวว่า องค์ประกอบการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 2.1 การส่งเสริมให้ชุมชนร่วมพัฒนาโรงเรียน
 - 2.2 การรับรู้และร่วมดำเนินการพัฒนาโรงเรียน
 - 2.3 ความรู้ความสามารถต่อหน้าที่
 - 2.4 ความสามารถในการ ปฏิบัติตนต่อส่วนร่วม

2.5 ความสามารถในการเข้าร่วมดำเนินงาน

2.6 ความภาคภูมิใจและความศรัทธา

2.7 ประโยชน์ตอบแทนที่ควรจะได้รับ สามารถนำมาเขียน

ความสัมพันธ์ดังภาพ



ภาพประกอบ 4 แสดงกระบวนการมีส่วนร่วมการบริหารสถานศึกษา

3. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนตามแนวคิดของ อภิลิทธิ บุญยา (2553) ได้สรุปการมีส่วนร่วมของชุมชนได้ว่า

3.1 ลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชนคือ การมองตนเองของชุมชน ประกอบด้วย การเป็นชุมชนเข้มแข็งและการได้รับการยอมรับจากภายนอก กระบวนการมีส่วนร่วมมี 4 ขั้นตอนประกอบด้วย การกำหนดความต้องการร่วมกัน การสร้างทีมมีส่วนร่วมมี 4 ขั้นตอนประกอบด้วย การกำหนดความต้องการร่วมกัน การสร้างทีมและกำหนดกิจกรรม การร่วมดำเนินการและการรายงานผลงาน เป้าหมายการมีส่วนร่วมประกอบด้วย การมุ่งสู่ความเป็นเลิศและการเป็นแหล่งเรียนรู้ และ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมประกอบด้วย การสร้างค่านิยมร่วม การเสียสละที่เกินระดับปกติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการตัดสินใจร่วมกัน

3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน คือ ปัจจัยพื้นฐานของโรงเรียนประกอบด้วย การกำหนดปรัชญาของโรงเรียน การเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ชุมชน และการมีเกียรติประวัติดีเด่น การปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย การมีความผูกพันกับชุมชน การทำงานด้วยความโปร่งใส และการประพฤติ

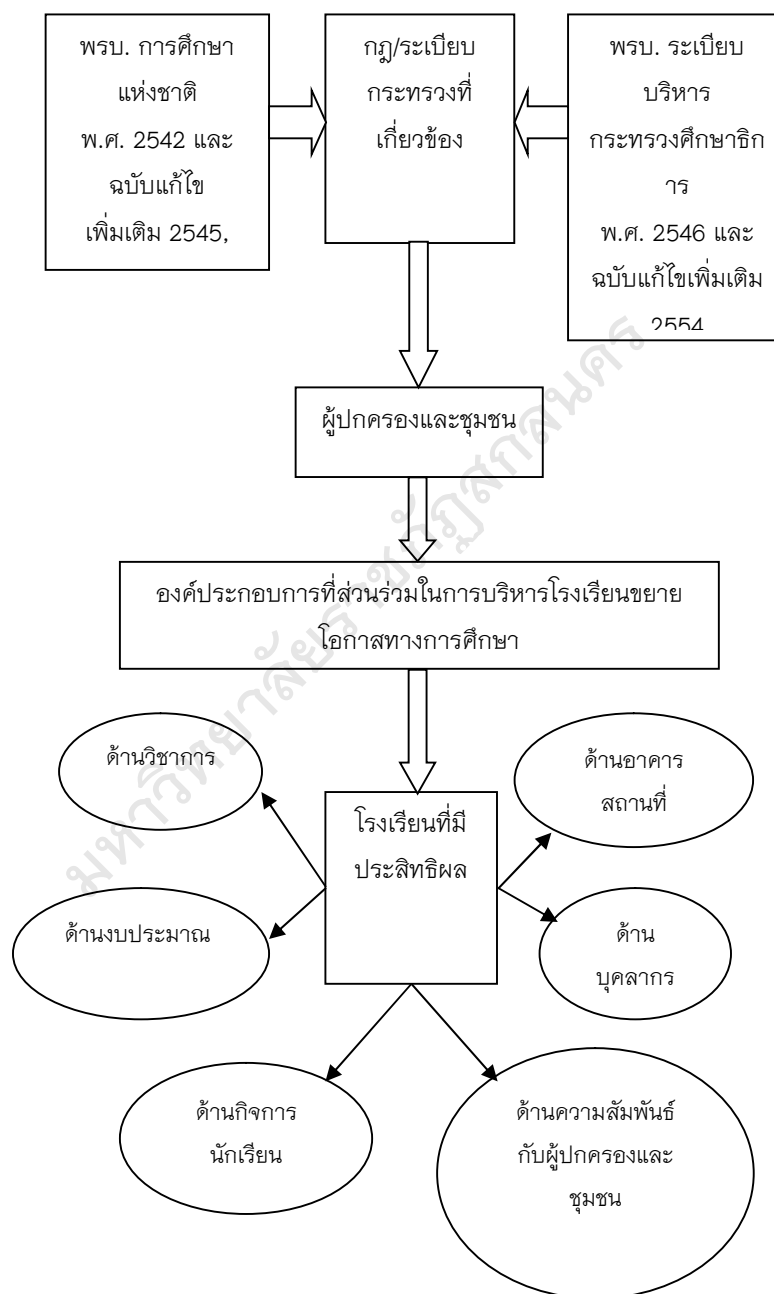
ตนเป็นแบบอย่างที่ดี และความพร้อมของชุมชน ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ผู้นำชุมชน การสร้างบทบาทการมีส่วนร่วม และการเห็นคุณค่าการมีส่วนร่วม

3.3 ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมชุมชน คือ การสร้าง เครือข่ายชุมชน ประกอบด้วย การสร้างความไว้วางใจ และการแก้ปัญหาในชุมชน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วยการศึกษาดูงาน และการแก้ปัญหาในชุมชน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วยการศึกษาดูงาน และการสร้างทางเลือกการตัดสินใจ ร่วมกัน การจัดการในชุมชน ประกอบด้วย การสร้างการรับรู้ร่วมกัน การเลือกสรรและ กำหนดบทบาทหน้าที่ และการสร้างความไว้วางใจ และการแก้ปัญหาในชุมชน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วยการศึกษาดูงาน และการสร้างทางเลือกการตัดสินใจ ร่วมกัน การจัดการในชุมชนประกอบด้วย การสร้างการรับรู้ร่วมกัน การเลือกสรรและ การกำหนดบทบาทหน้าที่ และการสร้างแนวปฏิบัติร่วมกัน การประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย การประชุม การใช้หอกระจายข่าว การพบปะพูดคุย และการรายงาน สาธารณะ และการเป็นหุ้นส่วนของโรงเรียน ประกอบด้วย สร้างวิสัยทัศน์ร่วม การจัด กิจกรรมการเรียนรู้สู่ชุมชน และการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี

4. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนตามแนวคิดของ Hoy and Miskel (2005) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สรุปสาระได้ 6 ประการคือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ที่จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอน
2. ครูจะแสดงออกและชื่นชมผู้บริหารที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. การเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ด้านนโยบายเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญ กำลังใจ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
4. การตัดสินใจที่ผู้บริหารไม่ยอมรับฟังผู้ร่วมงานเป็นการตัดสินใจที่ด้อยคุณภาพ และอาจเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดได้ง่าย
5. ผู้ร่วมงานไม่ได้คาดหวังเกี่ยวกับการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากนัก ดังนั้น การมีส่วนร่วมจึงต้องมีความเหมาะสมไม่มากเกินไป หรือน้อยเกินไป
6. บทบาทหน้าที่ในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานจะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะการณ์ และธรรมชาติของปัญหา

โดยสรุป การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การที่ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน เข้าร่วมส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กนักเรียนได้มีพัฒนาการ อย่างถูกต้องและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างบ้านกับโรงเรียน ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 โมเดลองค์ประกอบมีส่วนร่วมผู้ปกครองและชุมชนในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสิทธิผล

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ฉัตรภรณ์ สถาปิตานนท์ (2550, หน้า 103–112) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม และรายด้านมีระดับการปฏิบัติหรือสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านครู ด้านสภาพทั่วไปของสถานศึกษา ด้านชุมชน และด้านผู้บริหาร ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติหรือสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียน การพัฒนาหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และการผลิตสื่อ การใช้ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ตามลำดับ 3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ เรียงลำดับตามความสำคัญ ได้แก่ สภาพสังคมที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานวิชาการ ความรู้ ความสามารถในเรื่อง หลักสูตรและการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครู การมีส่วนร่วมของชุมชน ความพร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษา บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานวิชาการ และการดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตามผล

พัฒนา เสงี่ยม (2550, หน้า 89–93) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยในการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1 2) ศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1 3) ศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยที่ส่งผลและประสิทธิผลในการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่

ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับประสิทธิผลการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานวิชาการทุกปัจจัย

สวัสดี พานทอง (2550, หน้า 90-101) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 184 คน ครูผู้สอน จำนวน 368 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับสภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากตัวแปรในปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกทั้ง โดยรวมและรายด้าน ตัวแปรในปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสกลนครมีอำนาจพยากรณ์ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร

ธีรธัม พลบุรี (2551, หน้า 74-75) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู 2) ศึกษาการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู โดยใช้ปัจจัยทางการบริหารเป็นตัวแปรพยากรณ์ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 334 คน กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ค่าระดับ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ชูลี รุ่งพานิช (2552, หน้า 179–180) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
- 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 198 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ค่าระดับ ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษารองลงมา ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและด้านความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ

วุฒิชัย จันทวัน (2553, หน้า 104–105) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุบลราชธานี เขต 5 ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านทัศนคติของครูอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณาพบว่า ด้านทัศนคติของครูแตกต่างกัน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุบลราชธานี เขต 5 มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูไม่แตกต่างกัน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนแตกต่างกันและด้านทัศนคติของครูแตกต่างกัน

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Mecathy (2001, p. 701) ได้ศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์ จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชาและครู พบว่า ผู้บริหารและ

ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการมีความคิดเห็นแตกต่างกลับกลุ่มครู เกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงานด้านวิชาการและความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการทุกกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นตรงกันว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

Aghte (2002, p. 30) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทและหน้าที่ครูใหญ่และครูในงานวิชาการ ผลงานวิจัยพบว่า ครูใหญ่และครูยอมรับว่างานปรับปรุงการเรียนการสอนต้องทำเป็นคณะ โดยให้ทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน ครูใหญ่ทำหน้าที่บริหารงานอื่น ๆ มากเกินไปควรให้ความสำคัญในการนิเทศการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น ครูใหญ่และครูมีความคิดเห็นว่าโครงการสอนของอำเภอมีอิทธิพลต่อการใช้หลักสูตรในโรงเรียน นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูใหญ่จากผู้สั่งการมาเป็นผู้ประสานและมีการทำงานเป็นคณะมากยิ่งขึ้น

Person (2002, p. 30) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ธแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครูและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล

Spirito(2003, p. 39) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูใหญ่ในฐานะผู้บริหารทางวิชาการของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในรัฐแคลิฟอร์เนียที่มีผลต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน ได้ผลที่น่าสนใจอย่างหนึ่งว่า การพัฒนาบุคลากรของครูใหญ่มีความสำคัญต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ สรุปได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการนั้น ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการให้เป็นรูปธรรม เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน และเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติ และเมื่อพิจารณาความสำเร็จของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาแล้วพบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการที่สำคัญ ๆ คือ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร 3) ปัจจัยด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อม 4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ

3.1 ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “model” โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ ดังนี้

วาโร เฟ็งส์วัตต์ (มปป, หน้า 2 อ้างถึงใน รัตนะ บัวสนธ์, 2552, หน้า 124)

ได้กล่าวถึงความหมายของรูปแบบ โดยจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้

1. แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้ มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น

2. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “mathematical model”

3. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบ การทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้ บางทีเรียกว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน รูปแบบ คือ กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงานและเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

บุญมี ก่อบุญ (2553, หน้า 96) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง ภาพสรุ่ยย่อของตัวแปรหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพล หรือส่งผลกระทบต่อการพัฒนาหรือการยกระดับไปสู่การพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยที่ตัวแปรหรือปัจจัยแต่ละตัวจะมีรายละเอียด ขั้นตอนการดำเนินงานอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังต้องมีความสัมพันธ์กันในเชิงโครงสร้างและความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน

โหมฉาย กาศโสภาส (2554, หน้า 100) ได้กล่าวว่า รูปแบบ คือ กรอบแนวคิดที่อธิบายแบบอย่างของสิ่งใด สิ่งหนึ่งที่เป็นชุดของตัวแปรหรือองค์ประกอบที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเป็นแนวคิดที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมก็ได้

นันทพล วิทยานนท์ (2554, หน้า 6) ได้กล่าวว่า รูปแบบ คือ รูปแบบการบริหารการศึกษาที่เป็นทางการ จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ คือองค์การในฐานะเป็นระบบจะแบ่งองค์การออกเป็นส่วนย่อย เช่น เป็นแผนกหรือหน่วยงานที่เรียกอย่างอื่น มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ โดยมีโครงสร้างขององค์การเป็นแบบราชาการ

มีแผนผังขององค์การแสดงแบบแผนของอำนาจหน้าที่ของบุคลากรในองค์การและแผนผังจะช่วยให้แสดงความมั่นคงและอำนาจหน้าที่แบบราชการขององค์การ แผนผังองค์การจะเน้นความสัมพันธ์แนวตั้งระหว่างคณะครู แสดงความรับผิดชอบของหัวหน้างานในแผนกต่าง ๆ และการควบคุมดูแลคณะครูในแต่ละแผนก โรงเรียนจะเป็นรูปแบบการบริหารที่เป็นทางการ มีการกำหนดเป้าหมายขององค์การและมีจุดมุ่งหมายเป็นทางราชการสมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติตามเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของทางราชการ โรงเรียนจะมีความสัมพันธ์กับองค์การที่ควบคุมดูแลการศึกษาอย่างมีลำดับขั้นตอน การตัดสินใจในการบริหารจะต้องเป็นกระบวนการเหตุผล การกำหนดเป้าหมายและการประเมินเป้าหมายขององค์การจะต้องเลือก จุดประสงค์ที่สามารถปฏิบัติได้ การตัดสินใจเลือกจุดประสงค์จะต้องเป็นกระบวนการทาง สถิติปัญญาที่เป็นจุดประสงค์ที่ดีที่สุด มีความชัดเจน และนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ รูปแบบการบริหารการศึกษาที่เป็นทางการจะดำเนินถึงอำนาจหน้าที่ของผู้นำตามตำแหน่งที่เป็นทางการภายในองค์การ หัวหน้าและครูใหญ่จะมีอำนาจหน้าที่เหนือคณะครู เพราะบทบาทอย่างเป็นทางการในโรงเรียน อำนาจขึ้นกับตำแหน่ง ครูจะทำงานภายใต้การยอมรับของผู้นำที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย จะเน้นการตรวจสอบองค์การโรงเรียนอยู่ในความรับผิดชอบของอำนาจหน้าที่การศึกษาของเขตพื้นที่ โรงเรียนจะต้องถูกตรวจสอบเกี่ยวกับการเงิน กฎหมายการปฏิรูปโรงเรียน หัวหน้างานและครูใหญ่จะต้องตอบคำถามต่อคณะกรรมการตรวจสอบการเงิน คณะกรรมการปฏิรูปโรงเรียน และต้องรับผิดชอบต่อการเงินและการบริหารงานบุคคล

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้าง หรือพัฒนาขึ้น แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเรื่องนั้นให้เข้าใจง่ายขึ้น อธิบายแบบอย่างของสิ่งนั้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป ที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์กัน สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

3.2 ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบสามารถจำแนกได้หลายประเภท ซึ่งจำแนกประเภทของรูปแบบ ดังนี้

กรรณิกา เจิมเทียนชัย (2539, หน้า 82) ได้แบ่ง ประเภทรูปแบบเป็น 2 ชนิด ได้แก่ รูปแบบของสิ่งที่เป็นรูปธรรมและรูปแบบของสิ่งที่เป็นนามธรรม

พูลย์ชัย ยาวีราช (2539, หน้า 18) ได้กล่าวว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบหรือรูปแบบจำลอง ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการอธิบายหรือการใช้รูปแบบจำลองนั้น ๆ

วาโร เฟ็งสวัสต์ (มปป. หน้า 3 อ้างถึงใน Smith and other, 1980, p. 461) ได้จำแนกรูปแบบเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (physical model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (iconic model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (analog model) มีลักษณะคล้าย

ปรากฏการณ์จริงเช่นการทดลองทางเคมี ในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริง มากกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (symbolic model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบข้อความ (verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (qualitative model) เป็นการใช้อธิบายปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น Bertalanffy (1968, หน้า 24) ผู้สร้างทฤษฎีระบบกล่าวว่า การมีรูปแบบข้อความนั้น แม้บางครั้งจะเข้าใจยาก แต่ก็ยังดีกว่าไม่มีรูปแบบเสียเลย เพราะอย่างน้อยก็เป็นแนวทาง ในการสร้างรูปแบบประเภทอื่นต่อไป

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (mathematical model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (quantitative model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

สมนีก ทองเยี่ยม (2550, หน้า 120-121) ได้แบ่งรูปแบบ ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical model) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 รูปแบบสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model-of) เป็นรูปแบบจำลองของสิ่งของจากของจริง แบบจำลองเครื่องบิน ซึ่งจำลองมาจากเครื่องบินจริง โดยองค์ประกอบมิได้แสดงความสัมพันธ์กันไว้อย่างชัดเจน

1.2 รูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model-for) เป็นการออกแบบหรือสร้างรูปแบบจำลองเพื่อเป็นต้นแบบในการผลิต หรือพัฒนาให้เป็นไปตามนั้น บางครั้งเรียกว่า หุ่นต้นแบบ

2. รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual-Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ข้อความอธิบายให้เกิดความเข้าใจ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual model-of) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เพื่ออธิบายปรากฏการณ์บางอย่าง เช่น การคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน

2.2 รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual model-for) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคัดสรร เพื่อนำไปอธิบายปรากฏการณ์ เช่น การอธิบายการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน

Smith et al (1990, p. 461) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบเป็น 2 ส่วน คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ จำแนกเป็นรูปแบบภายนอกที่มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น รูปแบบของเครื่องบินจำลองและรูปแบบเชิงอุปมา ที่มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนทำการทดลองจริง
2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ จำแนกเป็นรูปแบบข้อความซึ่งเป็นการใช้ข้อความในการอธิบายย่อ เช่น คำพรรณนาของลักษณะงานเป็นต้นและรูปแบบการเรียนรู้คณิตศาสตร์

Keeves (2005, pp. 561-565) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาไว้ 4 ประการคือ

1. รูปแบบอุปมาอุปมัย (Analogues factor) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมา-อุปมัย เทียบเคียงปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นรูปแบบเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน เป็นต้น
2. รูปแบบภาษาเป็นสื่อ (Semantics factor) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา ด้วยภาษาแผนภูมิหรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดรูปแบบและความสัมพันธ์ของรูปแบบของปรากฏการณ์นั้น ๆ เช่นรูปแบบในการเรียนรู้ในโรงเรียน เป็นต้น
3. รูปแบบสมการทางคณิตศาสตร์ (Mathematics factor) เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์ เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้ นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาศึกษาศาสตร์และการบริหารการศึกษา
4. รูปแบบ คอซอล (Casual factor) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์แบบพาท (Path analysis) โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้นในทางสถิติ

Dell'Olio and Donk (2007, pp. 69–71) ได้จัดประเภทประเภทของรูปแบบตามแนวคิดพื้นฐานในการเสนอรูปแบบ ในการบรรยายและอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ เป็นหลักและได้แบ่งรูปแบบการสอนไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. Informational-processing model เป็นรูปแบบที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลผลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. Personal model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบและปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (reality) ทั้งหลาย

3. Social interaction model เป็นรูปแบบ ที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

4. Behavioral model เป็นกลุ่มรูปแบบการสอน ที่ใช้ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์ เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่า การพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

จากการศึกษาประเภทของรูปแบบ สรุปได้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการอธิบายรูปแบบ

3.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2516, หน้า 32) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบรูปแบบว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่อำนวยความสะดวกมาก แต่มีข้อคิดว่าต้องใช้ให้ถูกกับงานในแต่ละลักษณะ จึงไม่อาจกำหนดให้เป็นหลักเกณฑ์แน่นอนตายตัวได้

Keeves (1997, p. 386–387 อ้างถึงใน ทิศนา แคมณี, 2545, หน้า 218) ได้กล่าวว่า รูปแบบโดยทั่วไป ควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (Prediction) ผลที่ตามซึ่งสามารถพิสูจน์ทดสอบได้ กล่าวคือ สามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้

2. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ซึ่งสามารถอธิบายปรากฏการณ์ เรื่องนั้นได้

3. รูปแบบจะต้องสามารถสร้างจินตนาการ (imagimaion) ความคิดรวบยอด (concept) และความสัมพันธ์ (interrelayions) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้

4. รูปแบบควรจะประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (structural relationships) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (associative relationships)

วาโร เฟ็งสวัสต์ (หน้า 6 อ้างถึงใน ชนกนารถ ชื่นชม, 2550, หน้า 179-180) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่ามีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง
2. กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
3. จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
4. โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง
5. หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง
6. วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
7. สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง
8. การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง
9. การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ (2547, หน้า 354-355) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณะบดี ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำของคณะบดีที่ต้องพัฒนา
2. หลักการและแนวคิดกำกับรูปแบบและวัตถุประสงค์ทั่วไปของรูปแบบ
3. กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณะบดี

ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน เนื้อหาการพัฒนา วิธีการและกิจกรรมการพัฒนา วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและผลที่ต้องการ

4. แนวทางการนำรูปแบบไปใช้เงื่อนไขความสำเร็จและตัวบ่งชี้ความสำเร็จของรูปแบบ

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550, หน้า 179–180) ได้พัฒนารูปแบบการจัด
การศึกษาต่อเนื่องสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ
ได้แก่

1. ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง
2. กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
3. จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
4. โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง
5. หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง
6. วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
7. สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง
8. การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง
9. การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

สรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์
ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและ
หลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก ลักษณะจึงไม่อาจกำหนดให้เป็น
หลักเกณฑ์แน่นอนตายตัวได้

3.4 ลักษณะของรูปแบบที่ดี

รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

วาโร เฟ็งสวัสดี (มปป, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ลักษณะของรูปแบบที่ดีควรมี
ลักษณะดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร
มากกว่าความสัมพันธ์เส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นก็มีประโยชน์
ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้
ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้ว ถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูล
เชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก
3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่อง
ที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (body of knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา

5. รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีและหลักการพื้นฐาน

พลูชัย ยาวีราช (2550, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ลักษณะของรูปแบบที่ดี หมายถึง รูปแบบหรือแบบจำลองที่ดี ควรจะต้องสามารถอธิบายหรือเป็นตัวแทนของเรื่อง หรือสถานการณ์ที่ต้องการศึกษาหรืออธิบายได้ชัดเจนและสมเหตุสมผล

สรุปได้ว่า ลักษณะของรูปแบบที่ดีนั้น ควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์ เป็นเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษาได้อย่างชัดเจน มีความสมเหตุสมผล เป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอดใหม่ สามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

3.5 การพัฒนารูปแบบ

การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ จึงขึ้นอยู่กับเกณฑ์การตัดสินความเหมาะสมของรูปแบบ หรือโมเดลที่เลือกใช้ อาจพิจารณาได้จาก การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างปรัชญา หรือแนวคิดรูปแบบการประเมินกับประเด็นปัญหาของสิ่งที่ต้องการประเมิน มีนักวิชาการที่ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนารูปแบบ ดังนี้

โฉมฉาย กาศโอบาส (2554, หน้า 101) ได้กล่าวว่า ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ คือการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ ขั้นสร้างรูปแบบ ขั้นทดลองใช้รูปแบบและขั้นประเมินรูปแบบ

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (มปป, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ ได้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การพัฒนารูปแบบ 2) การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ โดยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนารูปแบบ ขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมา ก่อน เป็นรูปแบบฉบับร่าง หรือรูปแบบตามสมมติฐาน (hypothesis model) โดยการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ อาจจะศึกษา รายการณหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้ผลอย่างดี ซึ่งผลการศึกษานำมาใช้ กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบใน

รูปแบบ ดังนี้ การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไป การศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบแนวคิดการวิจัย

1.2 การศึกษาจากบริบทจริง ในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

1.2.1 การศึกษาสภาพและปัญหา การดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (stakeholder) ซึ่งวิธีการศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

1.2.2 การแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีการศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (focus group discussion) เป็นต้น

1.2.3 การศึกษารายกรณี (case study) หรือพหุกรณี (multiple case study) หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

1.3 การพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้จะใช้สารสนเทศที่ได้ใน ข้อ 1.1 และ 1.2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อนำมาจัดทำร่างรูปแบบหรือที่เรียกว่ารูปแบบตามสมมติฐาน

2. การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบการทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน 3 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การทดลองรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่อง ไม่สามารถทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการประเมิน

ค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป ซึ่ง ไอส์เนอร์ (Eisner, 1976, pp. 192–193) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมิน รูปแบบโดยใช้ผู้ทรงวุฒิ โดยมีแนวคิด ดังนี้

2.1.1 การประเมินโดยผู้ทรงวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์ อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่าง ๆ ในการ พิจารณาเข้าด้วยกัน ตามวิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูล คุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.1.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง (specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (art criticism) ที่มีความ ละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วิจัย เนื่องจากเป็นการวัด คุณค่า ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมิน อย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะเป็น องค์ความรู้เฉพาะสาขาผู้ศึกษาเรื่องนั้น ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ใน วงการศึกษาจึงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งลึกความเชี่ยวชาญ เฉพาะสูง

2.2.3 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล กล่าวคือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือใน การประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรม และมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐาน และเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงวุฒิ นั้นเอง

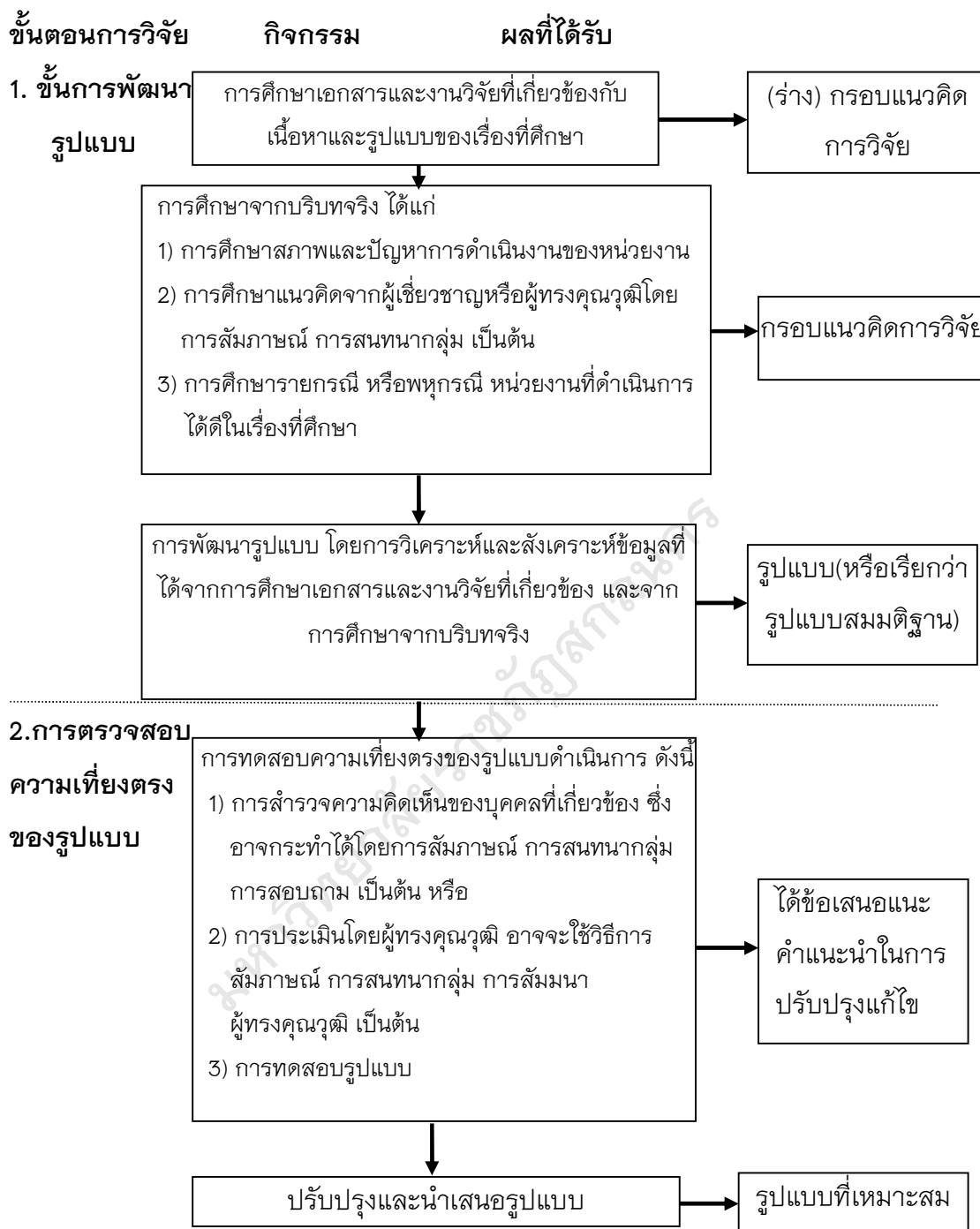
2.2.4 รูปแบบที่ยอมรับให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงาน ของผู้ทรงวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญ ที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวล การ วิเคราะห์ข้อมูลตลอดจนวิธีการนำเสนอ

2.2 การทดสอบรูปแบบ โดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่ เกี่ยวข้อง มักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้าย มาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) เพื่อนำไป

สำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ สตัมเบิลบีม (Stufflebeam) และคณะได้นำเสนอหลักการประเมิน เพื่อเป็นบรรทัดฐานของ กิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน (สุกิมล ว่องวานิช, 2549, หน้า 54-56) ดังนี้

1. มาตรฐานความเป็นไปได้ (feasibility standards) เป็นการ ประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง
2. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (utility standards) เป็นการ ประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ
3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (feasibility standards) เป็นการ ประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา
4. มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (accuracy standards) เป็นการประเมินความเชื่อถือและได้ครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2.3 การทดสอบรูปแบบ โดยการทดลองใช้รูปแบบการทดสอบ รูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ไปทดลองใช้จริงกับ กลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จาก การประเมินไปสู่การปรับปรุงรูปแบบต่อไป กระบวนการพัฒนารูปแบบสามารถแสดงเป็น ภาพได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 6 ขั้นตอนการวิจัยพัฒนารูปแบบ โดยการวิเคราะห์เอกสารและบริบทจริง
ที่มา : วาโร เพ็งสวัสดิ์ (มปป, หน้า, 14)

3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ

3.6.1 งานวิจัยในประเทศ

การวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 มีงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ ดังนี้

ปรีชาติ ชมชื่น (2555, หน้า 150-170) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาซึ่งได้ดำเนินการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา 2) สร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา 3) นำรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาไปใช้ในสภาพจริงตามกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ จำนวน 2 วนรอบ ของ Kemmis and McTaggart ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาพบว่าได้แนวคิดและข้อมูลเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบหลักในการบริหารงานวิชาการ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (3) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (4) การวางแผนและพัฒนาการส่งเสริมทางวิชาการ (5) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (6) การนิเทศภายในและ (7) การวัดและประเมินผล 2) ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษามุ่งองค์ประกอบของรูปแบบ 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) หลักการ (2) จุดมุ่งหมาย (3) กลไกการดำเนินการ (4) การดำเนินการ (5) การประเมินผลและ (6) เงื่อนไขความสำเร็จโดยรูปแบบประกอบด้วยองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการ 7 องค์ประกอบหลัก 63 องค์ประกอบย่อยและองค์ประกอบผู้ที่มีส่วนร่วม 8 องค์ประกอบหลัก 57 องค์ประกอบย่อย 3) ผลการนำรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาไปใช้ในสภาพจริงพบว่า การขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดการพัฒนาตามกระบวนการวิจัยปฏิบัติการซึ่งมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนการปฏิบัติการสังเกตและการสะท้อนผล

จำนวน 2 วงรอบ ทำให้ได้รูปแบบที่มีประสิทธิผลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชน 4) ผลการนำเสนอ การใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความเหมาะสมความเป็นไปได้ด้านเงื่อนไข ความสำเร็จและความเป็นประโยชน์ในด้านกลไกการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด

สุรชาติพย์ งามนิล (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยมีขั้นตอนการวิจัย 2 ขั้นตอน 1) การสังเคราะห์รูปแบบการบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในประเทศแคนาดา สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และออสเตรเลีย และ 2) การศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านรูปแบบการบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในประเทศแคนาดา สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และออสเตรเลีย มีการจัดกลุ่มงานตามโครงสร้างองค์กรที่มีขอบข่าย/ภารกิจที่ยึดหลักงานเป็นหลัก ในขณะที่ประเทศไทยมีการจัดกลุ่มงานตามโครงสร้างองค์กรที่มีขอบข่าย/ภารกิจที่ยึดตามกรอบงานของกระทรวงต่าง ๆ เหมือนกันทุกกระทรวง การศึกษาความแตกต่างของการบริหารงานการศึกษาของต่างประเทศและของประเทศไทย สรุปรูปแบบการบริหารงานวิชาการได้ 3 รูปแบบคือ 1) ยึดกลุ่มงานเป็นหลัก 2) ยึดกลุ่มเป้าหมายเป็นหลัก 3) ผสมผสานระหว่างกลุ่มงานและกลุ่มเป้าหมายเป็นหลัก

คัมภีร์ สุดแท้ (2553, หน้า 184-188) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก การดำเนินการวิจัยมี 2 ระยะ ๆ ละ 2 ขั้นตอน ดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้ได้รูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มีองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบคือ 1) ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก กำหนดไว้เป็นองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงาน

วิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กจะประกอบด้วย 11 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 2 กระบวนการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 2) ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมดำเนินตามขั้นตอน ทั้งระบุเป้าหมาย จัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ ทำให้ประสบความสำเร็จ 3) ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กทั้งโดยรวมองค์ประกอบทั้ง 2 หลัก มีผลการประเมินอยู่ในระดับคุณภาพดีมาก

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการในประเทศนั้น สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนารูปแบบนั้นมีการนำกระบวนการบริหารงานวิชาการมาใช้ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การวางแผน การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนา ส่วนด้านการประเมินความเที่ยงตรงมีการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

3.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต4 มีงานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ ดังนี้

Yamauchi (2008, Abstract) ได้ศึกษาผลกระทบจากการใช้สื่อประสมในการจัดการเรียนการสอนที่มีต่อการเรียนรู้และเจตคติของผู้เรียนในเรื่องเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนการวิจัยครั้งนี้เป็นการทดสอบผลกระทบของการใช้สื่อประสมในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัยกึ่งทดลองกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ นักเรียน 111 คน ที่ลงทะเบียนในรายวิชาผลิตภัณฑ์อาหารเชิงปริมาณในภาคเรียน โดยจัดกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนในกลุ่มทดลองมีคะแนนที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญมากกว่านักเรียนในกลุ่มควบคุม 2) ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในผลคะแนนด้านการปฏิบัติงานระหว่างผู้เรียนทั้ง 2 กลุ่ม 3) คำถาม 2 ข้อจาก 7 ข้อ ซึ่งสำรวจความคิดเห็นของผู้เรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนพบว่านักเรียนในกลุ่มทดลองที่ได้ใช้สื่อประสมในการเรียนการสอนแบบใหม่ซึ่งพัฒนาขึ้นและนำเสนอผ่าน DVD มีเจตคติในด้านบวกสูงกว่านักเรียนในกลุ่มควบคุม 4) ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระดับความเข้าใจของผู้เรียนเกี่ยวกับกระบวนการในโต๊ะอาหารและการบริการเครื่องดื่มระหว่างผู้เรียนทั้ง 2 กลุ่ม 5) นักเรียนในกลุ่มที่ได้ใช้สื่อประสมในการสอน

แบบใหม่ซึ่งพัฒนาขึ้นและนำเสนอผ่าน DVD มีระดับความพึงพอใจในภาพรวมต่อรูปแบบการจัดการเรียนการสอนสูงกว่านักเรียนในกลุ่มควบคุม

(Clegg and Bradley, 2006, Abstract) ได้ศึกษารูปแบบของการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ เป้าหมายของการศึกษาเพื่อที่จะทำ ความเข้าใจกับรูปแบบที่เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากรและแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่าง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานที่ต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากร การวิจัยได้ออกแบบให้ ครูได้ปฏิบัติคำสั่งที่ได้เตรียมเอาไว้สู่การปฏิบัติ ซึ่งสามารถเกิดเป็นนวัตกรรมได้ การศึกษา โดยใช้การสัมภาษณ์และการวิเคราะห์ข้อมูลบนพื้นฐานของการจัดกลุ่มตามลักษณะของ รูปแบบที่สร้างขึ้น ซึ่งมีความแตกต่างในการปฏิบัติวิธีการเน้นการมีส่วนร่วมกับ แนวปฏิบัติหลัก พบว่าการนำเสนอข้อมูลเป็นหลักฐานในการทำงานที่สำคัญ และกำหนดได้ เป็นแนวปฏิบัติในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร

(Pallozzi, 1981, p. 1481) ได้ศึกษารูปแบบของชุมชนต่อการเข้าไป เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของโรงเรียนท้องถิ่นในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคณะกรรมการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบที่ใช้ในการจัดการศึกษา ควรขยายไปเป็นรูปแบบของชุมชนด้วยการจัดการศึกษาในโรงเรียนควรร่วมมือกันทุกฝ่าย โรงเรียนไม่ควรยึดติดอยู่กับนโยบายมากนัก ส่วนฝ่ายชุมชนควรเสนอนโยบายที่ตรงกับ ความสามารถของตนและสิ่งที่ชุมชน ควรคำนึงถึงคือความรับผิดชอบในกิจกรรมที่โรงเรียน จัดขึ้นและอยู่ในวิสัยที่เป็นไปได้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบในต่างประเทศ พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นควรมีกระบวนการบริหารงานวิชาการอย่างมีขั้นตอน จึงจะทำให้ประสบความสำเร็จได้ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนที่มีส่วน เกี่ยวข้องได้เข้าใจตรงกัน จึงจะประสบผลสำเร็จได้

4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เป็น 1 ในจำนวน 4 เขตพื้นที่การศึกษา ของจังหวัดอุดรธานี ตามประกาศการเตรียมความพร้อมเขตพื้นที่ การศึกษาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายปองพล อดิเรกสาร) เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545 โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อ กระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์กรทางด้านการกำกับดูแล สนับสนุนส่งเสริมประสานงาน

ในเชิงนโยบาย ดำเนินการตามภารกิจงานที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และตามเป้าหมายการพัฒนาทางการศึกษาของเขตพื้นที่การขับเคลื่อนนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 สำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ได้นำนโยบายของรัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดเป็นนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและการพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4, 2557)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ยังมีโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น การบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จะมีปัญหาสำคัญในเรื่องการบริหารหลักสูตร ครูไม่เข้าใจหลักสูตร การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนการสอน ครูไม่สามารถเตรียมการสอนได้ครอบคลุมสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบสอน ซึ่งมีหลายวิชาและ หลายชั่วโมงและ หลายชั้นในหนึ่งวัน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนค่อนข้างต่ำ ขาดสื่ออุปกรณ์ การเรียนการสอน จึงเป็นปัญหาต่อการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผล เพื่อจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการได้ จึงจัดให้มีการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้โครงการ/โครงงาน/กิจกรรม/เรียนผ่านที่วิถีทางไกลผ่านดาวเทียม ศูนย์การเรียนรู้จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ คอมพิวเตอร์ เพื่อการเรียนรู้เน้นให้นักเรียนใช้สื่อ ICT ค้นคว้าแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

จากความสำคัญดังกล่าว จึงจำเป็นต้องหาแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4
ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งแบ่ง
การดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพใน
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4
ประกอบด้วย

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับ
การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก

1.2 ร่างกรอบแนวคิด รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ
ในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
การบริหารงานวิชาการ และกระบวนการบริหารงานวิชาการ

1.3 นำร่างกรอบแนวคิดไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน
โดยแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการ
ที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต 4 ประกอบด้วย

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพใน โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัย ดำเนินการโดยวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก แล้วนำผลการศึกษาและนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ร่างกรอบแนวคิดการวิจัย โดย

1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1.1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยทำการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ กระบวนการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าว มากำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นของการวิจัย

1.1.2 กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในข้อ มาร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งองค์ประกอบของร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย

1.1.2.1 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย

1. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
2. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
3. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
5. การนิเทศการศึกษา
6. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

1.1.2.2 กระบวนการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย

1. การวางแผน
2. จัดทำแผนกลยุทธ์

3. การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์

4. การตรวจสอบและประเมินผล

1.1.2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ

ประกอบด้วย

1. ด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำ
2. ด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร
3. ด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อม
4. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน

3. นำร่างรูปแบบที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ ความเหมาะสมของรูปแบบแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำร่างกรอบแนวคิดไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การกำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง ดังนี้

4.1.1 เป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกด้านการศึกษา และมีประสบการณ์การบริหารหรือการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4.1.2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

4.1.3 เป็นครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสบการณ์ในหน่วยงานการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นขององค์ประกอบในรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.2.1 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย

1. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

2. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
3. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผล

การเรียนรู้

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
 5. การนิเทศการศึกษา
 6. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 4.2.2 กระบวนการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย
1. การวางแผน
 2. จัดทำแผนกลยุทธ์
 3. การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์
 4. การตรวจสอบและประเมินผล
- 4.2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ

ประกอบด้วย

1. ด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำ
2. ด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร
3. ด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อม
4. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน

4.3 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นในการบันทึกการสัมภาษณ์ ขอบข่ายงานบริหารวิชาการที่มีความจำเป็นในการพัฒนาที่ส่งผลต่อการพัฒนารูปแบบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แล้วนำบทสัมภาษณ์มารวบรวมอย่างเป็นระบบ เพื่อสะดวกต่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแล้วนำผลที่ได้มาใช้ประกอบการสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็กต่อไป

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการ ที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขต 4

การตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผู้วิจัยนำ
รูปแบบที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 มาตรวจสอบ โดยการสอบถามความคิดเห็นจาก
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ
และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 4
จำนวนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 66 คน ครูวิชาการและครูผู้สอน จำนวน 391 คน
จำนวนทั้งสิ้น 457 คน จาก 84 โรงเรียน (ข้อมูลจากงานสารสนเทศ กลุ่มนโยบายและแผน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ปีการศึกษา 2557)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูวิชาการและ
ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ปีการศึกษา
2557 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเคร์จซีและมอร์แกน (Krejcie and
Morgan. อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วส์ดี, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน
แยกเป็นผู้บริหาร จำนวน 42 คน ครูวิชาการ จำนวน 42 คน และครูผู้สอน จำนวน 126 คน
ซึ่งการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)
มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเคร์จซีและ
มอร์แกน (Krejcie and Morgan. อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วส์ดี, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 210 คน
2. ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยแบ่งโรงเรียนตามอำเภอ
มีโรงเรียนในอำเภอบ้านผือ 44 โรงเรียนในอำเภอน้ำโสม 10 โรงเรียนในอำเภอนาเยีย
6 โรงเรียนในอำเภอกุดจับ 24 โรงเรียนสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50

ของโรงเรียนในอำเภอ ได้โรงเรียนในอำเภอบ้านฝ่อ 22 โรงเรียนในอำเภอน้ำโสม 5 โรงเรียนในอำเภอนาขุง 3 และโรงเรียนในอำเภอภูดง 12 โรงเรียน ซึ่งได้โรงเรียนทั้งสิ้น 42 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีโรงเรียนขนาดเล็ก 84 โรงเรียน)

3. กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร ครูวิชาการ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง และครูผู้สอนใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย คือเลือกโรงเรียนตามข้อ 2 โรงเรียนละ 5 คน ในอัตราส่วน 1 : 1 : 3 ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 42 คน ครูวิชาการ จำนวน 42 คน และครูผู้สอน 126 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 210 คน รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร ครูวิชาการและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีเขต 4

ลำดับ ที่	โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง				รวม
		ประชากร	ผู้บริหาร	ครูวิชาการ	ครูผู้สอน	
โรงเรียนในอำเภอบ้านฝ่อ 22 โรงเรียน						
1	บ้านนาคุณ	5	1	1	3	5
2	บ้านนารายณ์	6	1	1	3	5
3	บ้านหนองนกเขียน	6	1	1	3	5
4	บ้านโคกสีแก้ว	7	1	1	3	5
5	บ้านหายโตก	9	1	1	3	5
6	บ้านนาคำ	5	1	1	3	5
7	บ้านโนนอุดม	5	1	1	3	5
8	บ้านโนนแดง	6	1	1	3	5
9	บ้านนาไฮ	8	1	1	3	5
10	บ้านโนนตู	6	1	1	3	5
11	บ้านโนนสะอาด	5	1	1	3	5
12	ดงเย็นพัฒนา	6	1	1	3	5
13	ดงหมูชัยเจริญ	9	1	1	3	5
14	บ้านนาล้อม	6	1	1	3	5
15	บ้านโพธิ์	5	1	1	3	5
16	บ้านภูดงเม็ก	7	1	1	3	5

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับ ที่	โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง				รวม
		ประชากร	ผู้บริหาร	ครูวิชาการ	ครูผู้สอน	
17	บ้านนาจิว	5	1	1	3	5
18	อุดรวัฒนานุสรณ์	5	1	1	3	5
19	บ้านตาดน้ำพุ	6	1	1	3	5
20	บ้านดิว	6	1	1	3	5
21	บ้านลาดหอคำ	6	1	1	3	5
22	บ้านนาล้อม	6	1	1	3	5
โรงเรียนในอำเภอน้ำโสม 5 โรงเรียน						
23	บ้านเจริญสุข	5	1	1	3	5
24	บ้านเทพประทาน	6	1	1	3	5
25	บ้านทุ่งทอง	7	1	1	3	5
26	บ้านน้ำทรง	5	1	1	3	5
27	บ้านผากกลางนา	5	1	1	3	5
โรงเรียนในอำเภอกุดจับ 12 โรงเรียน						
28	บ้านโคกกริช	6	1	1	3	5
29	บ้านนาแคทุ่งขวาง	5	1	1	3	5
30	บ้านโนนทอง	5	1	1	3	5
31	บ้านเชียงเพ็ง	13	1	1	3	5
32	บ้านโนนม่วง	6	1	1	3	5
33	บ้านโคกสว่าง	10	1	1	3	5
34	บ้านหนองสร้างไพร	5	1	1	3	5
35	บ้านดงหวาย	7	1	1	3	5
36	บ้านดงบัง	7	1	1	3	5
37	บ้านโนนสูงวิทยา	5	1	1	3	5
38	บ้านลำภู	5	1	1	3	5
39	บ้านโนนสุานะ	6	1	1	3	5

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับ ที่	โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง				รวม
		ประชากร	ผู้บริหาร	ครูวิชาการ	ครูผู้สอน	
โรงเรียนในอำเภอนาโยง 3 โรงเรียน						
40	บ้านเจริญสุข	5	1	1	3	5
41	บ้านนาคำ	5	1	1	3	5
42	ชายแดน ประชาสรรค์	9	1	1	3	5
	รวม	316	42	42	126	210

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงาน วิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงาน วิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (นาวิ กวีธทรัพย์, 2553, หน้า 22) ซึ่งมี เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ

รวบรวมข้อมูล ดำเนินการ ดังนี้

2.2.2.1 สร้างแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

2.2.2.2 สร้างแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยสร้างข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

2.2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ และให้คำแนะนำเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.2.2.4 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถาม (index of item congruence : IOC) เลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไป ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. เป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกด้านการศึกษา และมีประสบการณ์การบริหารหรือการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2. เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3. เป็นครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสบการณ์ในหน่วยงานการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2.2.2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหาร ครูวิชาการ ครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพ ดังนี้

1. ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละข้อ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 97) โดยเลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไว้ใช้

2. หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (นาวิ กฤษาทรัพย์, 2553, หน้า 24)

2.2.2.6 นำผลการวิเคราะห์มาประกอบการพิจารณา เพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการ ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้บริหารโรงเรียนครูวิชาการและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถาม

2. การส่งและเก็บข้อมูล ผู้วิจัยส่งและเก็บข้อมูลในบางส่วนด้วยตนเอง และบางส่วนผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ลงทะเบียน พร้อมแนบซองเปล่าติดดวงตราไปรษณีย์ จ่าหน้าซอง ชื่อ-สกุล ที่อยู่ของผู้วิจัย เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่กลุ่มตัวอย่างเมื่อส่งคืนผู้วิจัย ได้รับคืน 210 ฉบับ คิดเป็น 100%

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. ข้อมูลตอนที่ 1 ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ (%)

2. ข้อมูลตอนที่ 2 ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. โดยใช้โปรแกรม SPSS และในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (นาวิ กฤษาทรัพย์, 2553, หน้า 24)โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

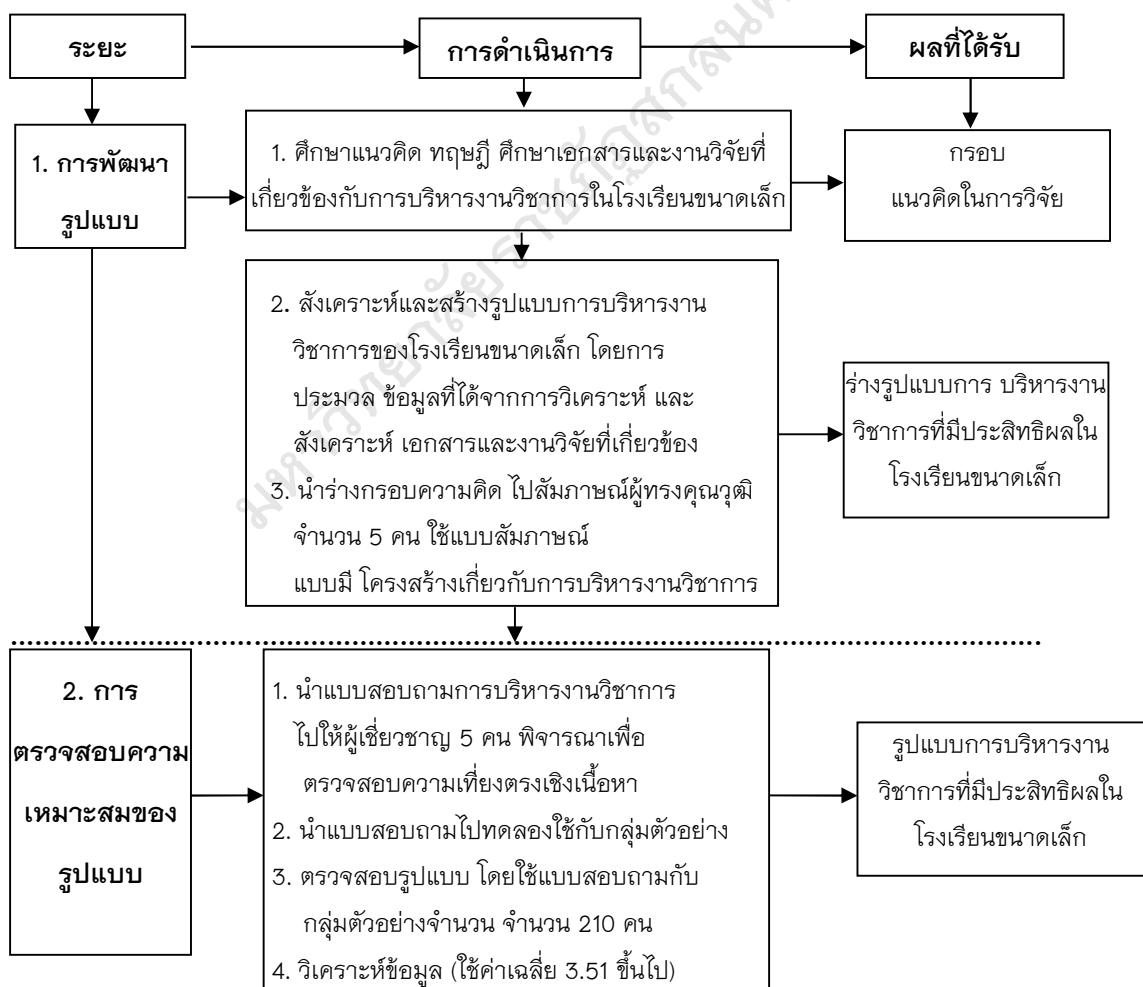
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มี
มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป

จากขั้นตอนทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปขั้นตอนการ
ดำเนินการวิจัยได้ดังแผนภาพ ดังนี้



ภาพประกอบ 7 ระยะเวลาของการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงาน วิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอนตาม ความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

1.1 ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ผลการนำร่างการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มี ประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงาน วิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4

2.1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการ ที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4

1.1 ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าองค์ประกอบของบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มี 3 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 องค์ประกอบที่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย (1) ด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำ (2) ด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร (3) ด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อม (4) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน

1.1.2 องค์ประกอบที่ 2) กระบวนการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย (1) การวางแผน (2) จัดทำแผนกลยุทธ์ (3) การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ (4) การตรวจสอบ และประเมินผล

1.1.3 องค์ประกอบที่ 3) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กตามขอบข่ายงานวิชาการ 6 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา (3) ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (5) ด้านการการนิเทศการศึกษา (6) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

1.2 ผลการนำร่างการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา

จากการนำร่างการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนพิจารณาความเหมาะสม สรุปได้ดังนี้

1.2.1 องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยร้อยละ 100

1.2.2 องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารงานวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยร้อยละ 100 และมีข้อเสนอแนะบางข้อมีความไม่ชัดเจน ควรเพิ่มคำหรือตัดคำให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

1.2.3 องค์ประกอบที่ 3 การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กตามขอบข่ายงานวิชาการ 6 ด้าน ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยร้อยละ 100 และมีข้อเสนอ ควรนำอุปสรรคและปัญหาของงานวิชาการที่เกิดขึ้นในรอบปีและวิธีการแก้ปัญหาต่อเนื่อง

จากข้อมูลสรุปได้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับองค์ประกอบในร่างรูปแบบการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

ผู้วิจัยนำผลที่ได้ จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับปรุงแก้ไขและสร้างเครื่องมือ โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามรายข้อกับวัตถุประสงค์ (index of item congruence : IOC) ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามพบว่ามีค่าตั้งแต่ 0.60–1.00 (ผลการหาค่า IOC ดังภาคผนวก ค) จากนั้นนำเครื่องมือที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร ครูวิชาการและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.71–0.94 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 (ผลการหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ดังภาคผนวก ค)

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการสอบถามความคิดเห็นจากผู้บริหาร ครูวิชาการและครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน สอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก ดังตาราง 6-13

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหาร
ครุวิชาการและครูผู้สอน จำนวน 210 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ดังตาราง 6
ตาราง 5 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ
วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง

รายการ	ค่าสถิติ (n=210)	
	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	118	56.20
- หญิง	92	43.80
รวม	210	100
อายุ		
- ต่ำกว่า 30 ปี	10	4.80
- 31-40 ปี	54	25.70
- 41-50 ปี	102	48.50
- 51-60 ปี	44	21.00
รวม	210	100
วุฒิทางการศึกษา		
- ปริญญาตรี	155	73.80
- ปริญญาโท	55	26.20
รวม	210	100
ประสบการณ์การทำงาน		
- ต่ำกว่า 10 ปี	36	17.10
- 11-15 ปี	138	65.80
- 16 ปี ขึ้นไป	36	17.10
รวม	210	100

ตาราง 5 (ต่อ)

รายการ	ค่าสถิติ (n=210)	
	จำนวนคน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
- ครูผู้สอน	126	60.00
- ครูวิชาการ	42	20.00
- ผู้บริหาร	42	20.00
รวม	210	100

จากตาราง 6 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 210 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.20 รองลงมาเป็นเพศหญิงร้อยละ 43.80 เมื่อแยกตามอายุ พบว่าส่วนใหญ่อายุตั้งแต่ 41-50 ปี ร้อยละ 48.50 เมื่อแยกตามวุฒิทางการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.80 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในตำแหน่งมากที่สุด คือประสบการณ์ 11-15 ปี ร้อยละ 65.80 เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่าส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน ร้อยละ 60.00

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ทำการทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มี
ประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ผลดังตาราง 7

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหาร
งานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยภาพรวม

องค์ประกอบ	ค่าสถิติ (n = 210)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการที่ประสบผลสำเร็จ			
1.1 ปัจจัยด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำ	4.37	0.48	มาก
1.2 ปัจจัยด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร	4.34	0.45	มาก
1.3 ปัจจัยด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อม	4.25	0.48	มาก
1.4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน	4.23	0.50	มาก
รวม	4.30	0.49	มาก
กระบวนการบริหารงานวิชาการ			
1.1 การวางแผน	4.29	0.47	มาก
1.2 จัดทำแผนกลยุทธ์	4.25	0.52	มาก
1.3 การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์	4.27	0.54	มาก
1.4 การตรวจสอบและประเมินผล	4.28	0.52	มาก
รวม	4.28	0.45	มาก
ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ			
1.1 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.25	0.52	มาก
1.2 การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	4.30	0.44	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ค่าสถิติ (n = 210)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.3 การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียน	4.23	0.52	มาก
1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา	4.26	0.50	มาก
1.5 การนิเทศการศึกษา	4.25	0.47	มาก
1.6 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.23	0.53	มาก
รวม	4.20	0.50	มาก

จากตาราง 7 ผู้บริหาร ครูวิชาการและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.49) อยู่ในระดับเหมาะสมมาก องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.45) อยู่ในระดับเหมาะสมมาก และองค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.46) อยู่ในระดับเหมาะสมมาก ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับมาก

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อองค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ ด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำ

ข้อ	รายละเอียดองค์ประกอบ	ค่าสถิติ (n = 210)		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ	4.36	0.61	มาก
2	นิเทศ กำกับ ติดตามผล	4.35	0.65	มาก
3	เป็นผู้นำในการบริหารงานวิชาการ	4.37	0.63	มาก
4	มีบุคลิกภาพประชาธิปไตยใช้หลักเหตุผลในการบริหาร	4.46	0.64	มาก
5	มีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่เหมาะสม	4.37	0.69	มาก
6	ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์	4.29	0.68	มาก
7	เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	4.42	0.68	มาก
8	พัฒนาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน	4.38	0.64	มาก
	เฉลี่ย	4.37	0.48	มาก

จากตาราง 8 ผู้บริหาร ครูวิชาการและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อ ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ ปัจจัยด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ มีบุคลิกภาพประชาธิปไตยใช้หลักเหตุผลในการบริหาร ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.64) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.68) พัฒนาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.64) เป็นผู้นำในการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.63) มีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.69) มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.61) นิเทศกำกับ ติดตามผล ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.65) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อของค้ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ ด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	รายละเอียดของค้ประกอบ	ค่าสถิติ (n = 210)		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	พัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	4.37	0.60	มาก
2	เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร	4.20	0.69	มาก
3	มีการวางแผนและประชุมชี้แจง ก่อนการดำเนินงาน	4.31	0.65	มาก
4	มีการติดตามและประเมินผล	4.27	0.65	มาก
5	เสริมสร้างพลังความสามัคคีในหมู่คณะ	4.30	0.66	มาก
	เฉลี่ย	4.34	0.45	มาก

จากตาราง 9 ผู้บริหาร ครูวิชาการและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อ ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ ด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ พัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.60) มีการวางแผนและประชุมชี้แจง ก่อนการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.65) เสริมสร้างพลังความสามัคคีในหมู่คณะ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.66) มีการติดตามและประเมินผล ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.65) เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อองค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ ด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อม

ข้อ	รายละเอียดองค์ประกอบ	ค่าสถิติ (n = 210)		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	จัดห้องเรียนและอุปกรณ์การเรียนให้ครบ	4.22	0.68	มาก
2	จัดให้แสงสว่าง/เสียง/อุณหภูมิอยู่ในระดับ พอเหมาะ	4.20	0.71	มาก
3	จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในบริเวณโรงเรียน	4.33	0.61	มาก
4	มีการสำรวจสภาพครอบครัวของนักเรียน	4.32	0.60	มาก
5	มีการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่ดี	4.25	0.66	มาก
6	มีการสร้างสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน	4.28	0.64	มาก
	เฉลี่ย	4.25	0.48	มาก

จากตาราง 10 ผู้บริหาร ครูวิชาการและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อ ด้านปัจจัย
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ ปัจจัยด้านสภาพทั่วไป/
สภาพแวดล้อมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับ
เหมาะสมมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้ จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในบริเวณโรงเรียน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. =
0.60) มีการสำรวจสภาพครอบครัวของนักเรียน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.61) มีการ
สร้างสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.64) มีการสร้างบรรยากาศใน
ชั้นเรียนที่ดี ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.66) จัดห้องเรียนและอุปกรณ์การเรียนให้ครบ
($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.68) จัดให้แสงสว่าง/เสียง/อุณหภูมิอยู่ในระดับพอเหมาะ
($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อองค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน

ข้อ	รายละเอียดองค์ประกอบ	ค่าสถิติ (n = 210)		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	สร้างเครือข่ายชุมชน เพื่อความสัมพันธ์ที่ดี	4.23	0.66	มาก
2	มีการจัดประชุมชี้แจงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.30	0.67	มาก
3	สร้างวิสัยทัศน์ร่วม จัดกิจกรรมเรียนรู้สู่ชุมชน	4.34	0.62	มาก
4	ส่งเสริมให้ชุมชนร่วมพัฒนาโรงเรียน	4.25	0.68	มาก
5	มีการกำหนดปรัชญาของโรงเรียน เพื่อการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้	4.27	0.71	มาก
6	ทำงานด้วยความโปร่งใส และการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.23	0.71	มาก
	เฉลี่ย	4.23	0.50	มาก

จากตาราง 11 ผู้บริหาร ครูวิชาการและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อ ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชนของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้ สร้างวิสัยทัศน์ร่วม จัดกิจกรรมเรียนรู้สู่ชุมชน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.62) มีการจัดประชุมชี้แจงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.67) มีการกำหนดปรัชญาของโรงเรียน เพื่อการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.71) ส่งเสริมให้ชุมชนร่วมพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.68) สร้างเครือข่ายชุมชน เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีและทำงานด้วยความโปร่งใสและการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อองค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารงานวิชาการ/
การวางแผน

ข้อ	รายละเอียดองค์ประกอบ	ค่าสถิติ (n = 210)		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อองค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารงานวิชาการ				
การวางแผน				
1	วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัญหาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการ	4.28	0.67	มาก
2	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน	4.25	0.70	มาก
3	มีการกำหนด พันธกิจ การบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน	4.30	0.68	มาก
4	กำหนดเป้าประสงค์ การบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน	4.25	0.74	มาก
5	ผู้ใช้แผนต้องทำความเข้าใจอย่างชัดเจนก่อนการนำไปใช้	4.26	0.70	มาก
6	มีการตรวจสอบและควบคุมก่อนนำไปใช้	4.29	0.67	มาก
	เฉลี่ย	4.29	0.47	มาก
จัดทำแผนกลยุทธ์				
7	กำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์	4.23	0.67	มาก
8	จัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์	4.34	0.63	มาก
9	กำหนดแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์	4.32	0.64	มาก
10	การกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานตามกลยุทธ์	4.20	0.69	มาก
11	การกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์	4.23	0.71	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	รายละเอียดองค์ประกอบ	ค่าสถิติ (n = 210)		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
12	การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามกลยุทธ์	4.28	0.67	มาก
	เฉลี่ย	4.25	0.52	มาก
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อองค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารงานวิชาการ				
การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์				
13	การประสานงานการดำเนินงานตามกลยุทธ์	4.30	0.65	มาก
14	มีการทบทวนปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลง หรือคงความต่อเนื่องการดำเนินงานตามกลยุทธ์	4.24	0.70	มาก
	เฉลี่ย	4.27	0.54	มาก
การตรวจสอบและประเมินผล				
15	วางกรอบการตรวจสอบและประเมินผล	4.29	0.72	มาก
16	จัดหา จัดทำเครื่องมือสำหรับการตรวจสอบและประเมินผล	4.20	0.72	มาก
17	มีการรวบรวมข้อมูลของการตรวจสอบประเมินผล	4.26	0.72	มาก
18	วิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย	4.28	0.68	มาก
19	ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.21	0.70	มาก
20	มีการกำหนดให้มีการติดตามอย่างต่อเนื่อง	4.33	0.64	มาก
21	ตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพการประเมิน	4.27	0.66	มาก
	เฉลี่ย	4.28	0.52	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.28	0.45	มาก

จากตาราง 12 ผู้บริหารครูวิชาการและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อด้าน กระบวนการบริหารงานวิชาการของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้ การวางแผน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.47) การตรวจสอบและประเมินผล ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.52) การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.54) จัดทำแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อองค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

ข้อ	รายละเอียดองค์ประกอบ	ค่าสถิติ (n = 210)		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา				
1	การจัดชั้นเรียน	4.21	0.76	มาก
2	การจัดครูเข้าสอน	4.28	0.69	มาก
3	การจัดแผนการเรียนรู้	4.30	0.63	มาก
4	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การฝึกทักษะ กระบวนการคิด วิเคราะห์ การเผชิญสถานการณ์	4.38	0.61	มาก
5	การสอนซ่อมเสริม	4.29	0.65	มาก
	เฉลี่ย	4.25	0.52	มาก
การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา				
7	การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลาง	4.26	0.65	มาก
8	การศึกษาสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน	4.32	0.67	มาก
9	การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร	4.27	0.66	มาก
10	การให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร	4.31	0.64	มาก
11	การนำหลักสูตรไปใช้	4.30	0.67	มาก
12	การนิเทศติดตาม การประเมินผลการใช้หลักสูตร	4.27	0.72	มาก
13	การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	4.34	0.61	มาก
	เฉลี่ย	4.30	0.44	มาก
การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน				
14	ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลโดยเน้นการประเมินสภาพจริง	4.22	0.70	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	รายละเอียดองค์ประกอบ	ค่าสถิติ (n = 210)		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
15	กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	4.29	0.65	มาก
16	ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดและประเมินผล	4.25	0.66	มาก
17	เทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผล การเรียนรู้จากสถานศึกษา สถานประกอบการ และอื่น ๆ	4.26	0.66	มาก
18	พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน	4.25	0.69	มาก
	เฉลี่ย	4.23	0.52	มาก
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา				
19	ศึกษา วิเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ	4.33	0.65	มาก
20	ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการเรียนรู้	4.29	0.69	มาก
21	ศึกษา วิเคราะห์ การบริหารจัดการเพื่อพัฒนา คุณภาพงานวิชาการ	4.28	0.70	มาก
22	เผยแพร่ผลงานการวิจัยการพัฒนาคุณภาพการ เรียนรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง	4.19	0.71	มาก
	เฉลี่ย	4.26	0.50	มาก
การนิเทศการศึกษา				
23	จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน	4.24	0.63	มาก
24	ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ	4.31	0.62	มาก
25	พัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.29	0.63	มาก
26	ประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนิเทศ ภายในสถานศึกษา	4.26	0.65	มาก
27	นำผลการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้	4.26	0.63	มาก
	เฉลี่ย	4.25	0.47	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	รายละเอียดองค์ประกอบ	ค่าสถิติ (n = 210)		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา				
28	ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนา หนังสือ สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมการเรียน การสอน	4.25	0.64	มาก
29	จัดหา พัฒนา และใช้หนังสือ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้	4.23	0.65	มาก
30	ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้หนังสือ สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้	4.25	0.64	มาก
31	มีการประเมินผลการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.21	0.70	มาก
	เฉลี่ย	4.23	0.53	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.20	0.50	มาก

จากตาราง 13 ผู้บริหาร ครูวิชาการและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อขอบข่าย การบริหารงานวิชาการของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ใน ระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับ ตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.44) ในระดับเหมาะสมมาก การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.50) อยู่ในระดับเหมาะสมมาก ด้านการจัดการเรียน การสอนในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.52) และการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.47) อยู่ในระดับเหมาะสมมาก การวัดผลประเมินผลและดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.52) และการพัฒนาและใช้ สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.53) อยู่ในระดับเหมาะสมมาก ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 4 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ความสำคัญของการวิจัย
3. การดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ได้รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สำหรับดำเนินการวางแผนปรับปรุงส่งเสริม และพัฒนางานวิชาการให้เกิดประสิทธิผล บรรลุตามจุดมุ่งหมายของงานวิชาการ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ได้รูปแบบในการบริหารงานด้านวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 และระยะที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

การวิจัยระยะที่ 1 ประกอบด้วย 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ร่างกรอบแนวคิด รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก และ 3) นำรูปแบบไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาและให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 457 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 66 คน ครูวิชาการและครูผู้สอน จำนวน 391 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 ประกอบด้วยผู้บริหาร 42 คน ครูวิชาการ 42 คน และครูผู้สอน 126 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เครื่องมือมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบและรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของ การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุป ได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กตามขอบข่ายงานวิชาการปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ กระบวนการบริหารงานวิชาการ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 6 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
- 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 5) ด้านการการนิเทศการศึกษา
- 6) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย

- 1) ด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำ
- 2) ด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร
- 3) ด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อม
- 4) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน

1.3 กระบวนการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย

- 1) การระบุเป้าหมาย
- 2) จัดทำแผนกลยุทธ์
- 3) การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์
- 4) การตรวจสอบและประเมินผล

2. ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละ

องค์ประกอบของการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและจากทั้งหมด 3 องค์ประกอบ สามารถเรียงลำดับความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ กระบวนการบริหารงานวิชาการ

และขอขยายการบริหารงานวิชาการ สำหรับผลการ วิเคราะห์ข้อมูลรายองค์ประกอบมี รายละเอียด ดังนี้

2.1.1 องค์ประกอบที่ 1 ขอขยายการบริหารงานวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยประเด็นย่อย ๆ สรุปได้ ดังนี้

2.1.1.1 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การฝึกทักษะ กระบวนการคิด วิเคราะห์ การเผชิญสถานการณ์ การจัดแผนการเรียนรู้ การสอน ซ่อมเสริม การจัดครูเข้าสอน การจัดชั้นเรียน

2.1.1.2 การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร การศึกษาสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน การให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร การนิเทศติดตาม การประเมินผลการใช้หลักสูตร การศึกษา วิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลาง

2.1.1.3 การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผล การเรียน โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการวัด และประเมินผล เทียบโอนความรู้ทักษะประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษา สถานประกอบการและอื่น ๆ พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดและประเมินผล ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลโดยเน้น การประเมินสภาพจริง

2.1.1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ศึกษาวิเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ศึกษา วิเคราะห์ การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ เผยแพร่ผลงานการวิจัย การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง

2.1.1.5 การนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ พัฒนาระบบการนิเทศภายใน สถานศึกษา ประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนิเทศภายในสถานศึกษา นำผลการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน

2.1.1.6 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนา หนังสือ สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมการเรียนการสอน ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้หนังสือ สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ จัดหาพัฒนาและใช้หนังสือ สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ มีการประเมินผลการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

2.1.2 องค์ประกอบที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ซึ่งประกอบ ด้วยประเด็นย่อย ๆ สรุปได้ ดังนี้

2.1.2.1 ปัจจัยด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีบุคลิกภาพประชาธิปไตยใช้หลักเหตุผลในการบริหาร เป็นผู้นำ และสร้างผู้นำ พัฒนาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน มีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่เหมาะสม เป็นผู้นำในการบริหารงานวิชาการ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน วิชาการ นิเทศกำกับติดตามผล

2.1.2.2 ปัจจัยด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ พัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น มีการวางแผนและประชุมชี้แจงก่อนการดำเนินงาน เสริมสร้างพลังความสามัคคีในหมู่คณะ มีการติดตามและประเมินผล เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ละ บุคคลในองค์กร

2.1.2.3 ปัจจัยด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในบริเวณโรงเรียน มีการสำรวจสถานภาพครอบครัวของนักเรียน มีการสร้างสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน มี

การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่ดี จัดห้องเรียนและอุปกรณ์การเรียนให้ครบ จัดให้แสงสว่าง/เสียง/อุณหภูมิอยู่ในระดับพอเหมาะ

2.1.2.4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สร้างวิสัยทัศน์ร่วม จัดกิจกรรมเรียนรู้สู่ชุมชน มีการจัดประชุมชี้แจงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการกำหนดปรัชญาของโรงเรียน เพื่อการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ชุมชนร่วมพัฒนาโรงเรียน สร้างเครือข่ายชุมชน เพื่อความสัมพันธ์ที่ดี ทำงานด้วยความโปร่งใส และการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2.1.3 องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ซึ่งประกอบ ด้วยประเด็นย่อย ๆ สรุปได้ดังนี้

2.1.3.1 การระบุเป้าหมาย เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีการกำหนด พันธกิจ การบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน มีการตรวจสอบและควบคุมก่อนนำไปใช้ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัญหาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการ ผู้ใช้แผนต้องทำความเข้าใจอย่างชัดเจน ก่อนการนำไปใช้ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน กำหนดเป้าประสงค์ การบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน

2.1.3.2 จัดทำแผนกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ จัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์ กำหนดแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์ การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ กำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ การกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ การกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานตามกลยุทธ์

2.1.3.3 การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การประสานงานการดำเนินงานตามกลยุทธ์ มีการทบทวนปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลง หรือคงความต่อเนื่องการดำเนินงานตามกลยุทธ์

2.1.3.4 การตรวจสอบและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมมาก เรียงลำดับ

จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีการกำหนดให้มีการติดตามอย่างต่อเนื่อง วางกรอบการตรวจสอบและประเมินผลวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพการประเมิน มีการรวบรวมข้อมูลของการตรวจสอบประเมินผล ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการประเมินผล จัดหาจัดทำเครื่องมือสำหรับการตรวจสอบและประเมินผลตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นเพื่ออภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จากการศึกษการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามขั้นตอนการวิจัยทำให้ได้รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ 2) กระบวนการบริหารงานวิชาการ 3) ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ซึ่งมีรายละเอียดของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 4 ประเภท ได้แก่ประเภท ปัจจัยด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน ซึ่งด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ 4 ประเภท สอดคล้องกับแนวคิดของ ชีระ รุญเจริญ (2549, หน้า 132-135) ว่าปัจจัยด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำนั้น ต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ การนิเทศกำกับติดตามผล ปัจจัยด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรนั้น ต้องพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นและเสริมสร้างพลังความสามัคคีในหมู่คณะและมีการติดตามและประเมินผล ปัจจัยด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อมนั้น ต้องจัดห้องเรียนและอุปกรณ์การเรียนให้ครบ

มีการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่ดีและให้มีแหล่งเรียนรู้ในบริเวณโรงเรียน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชนนั้น ต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วม จัดกิจกรรมเรียนรู้สู่ชุมชน สร้างเครือข่ายชุมชน เพื่อความสัมพันธ์ที่ดี ฉัตรภาภรณ์ สถาปิตานนท์ (2550, หน้า 103-112) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการนั้น ต้องมีสภาพสังคมที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานวิชาการ ความรู้ ความสามารถในการเรื่อง หลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู การมีส่วนร่วมของชุมชน ความพร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษา บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานวิชาการ พระมหาชนแดน สมบุตร (2549, หน้า 57-60) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการนั้น ด้านสภาพทั่วไปของโรงเรียน มีการกำหนดนโยบายการศึกษาของโรงเรียนความพร้อมของโรงเรียน ด้านผู้บริหาร มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ การเป็นผู้นำในการบริหารงานวิชาการ ด้านชุมชน มีการส่งเสริมให้ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมกำหนดนโยบายการศึกษาและให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชนและสถานศึกษาอื่น จุไรรัตน์ สุธรรุ่ง (2549, หน้า 81) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการนั้น มีปัจจัยด้านสภาพทั่วไปของโรงเรียน ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ ปัจจัยด้านผู้บริหาร การพัฒนาครูทางด้านวิชาการและการนิเทศติดตามผล ปัจจัยด้านครู การจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านผู้ปกครอง การสนับสนุนช่วยเหลือของสมาคมผู้ปกครองและครู

1.2 กระบวนการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 4 ชั้น ใน

กระบวนการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การระบุเป้าหมาย จัดทำแผนกลยุทธ์ การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ การตรวจสอบและประเมินผล ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545, หน้า 8) การวางแผนนั้น ต้องระบุเป้าหมาย เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ กำหนดให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น หลักสูตรสถานศึกษา ทรัพยากร สภาพแวดล้อม ทองใส เทียบดอกไม้ (2545, หน้า 9) จัดทำแผนกลยุทธ์นั้น ต้องมีการวางแผนล่วงหน้าอย่างมีระบบรอบคอบ มีขั้นตอนย่อมทำให้งานนั้น ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารโรงเรียนต้องยึดการวางแผนเป็นหัวใจของการปฏิบัติงาน เมื่อได้เตรียมการแล้วผู้บริหารควรจัดให้มีการวางแผนปฏิบัติงาน สุวีรัตน์ ดวงชาตม (2549, หน้า 46) การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์นั้น ต้องลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางเอาไว้โดยเป็นการร่วมมือกันของ

ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการสอดประสานกันเป็นอย่างดีทุกฝ่ายทุกคนพยายามเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายอันเดียวกัน คือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ดีมีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้การดำเนินการตามแผนในขั้นนี้ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการตามแผนงานวิชาการ สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2549, หน้า 10) และ เพชริน สงค์ประเสริฐ (2550, หน้า 11) การตรวจสอบและประเมินผลนั้น ต้องมีการวางกรอบการประเมินการจัดหารหรือทำเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความหมาย และมีการตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพ เมื่อการดำเนินการทั้งหมดเสร็จสิ้นกระบวนการแล้วจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้มองเห็นภาพสะท้อนผลการดำเนินงานระยะที่ผ่านมา ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการประเมินผล ดังนั้น บุคลากรทุกฝ่ายจะต้องมีการปรึกษาหารือและรับรู้รับทราบร่วมกัน

1.3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 151-152) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น ต้องการจัดแผนการเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนจะได้เลือกเรียนรู้ตามความถนัดความสนใจและความสามารถ มีการจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแผนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การฝึกทักษะกระบวนการคิด วิเคราะห์ การเผชิญสถานการณ์และมีการสอนซ่อมเสริม กมล ภูประเสริฐ (2547, หน้า 32-37) การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษานั้นต้องการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลางจัดทำโครงสร้างหลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการนิเทศติดตาม การประเมินผลการใช้หลักสูตร รุจิรี ภูสาระ และจันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 64-67) การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนนั้น ต้องส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลโดยเน้นการประเมินสภาพจริง มีการกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดและประเมินผลและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553, หน้า 26) วิภา ทองหง่า (2554, หน้า 23) ทองคำ และ พิมพา (2556, หน้า 48) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษานั้น ต้องศึกษา วิเคราะห์ การพัฒนา

คุณภาพงานวิชาการ ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้
 ศึกษาวิเคราะห์ การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ โดยใช้กระบวนการวิจัย
 เป็นสำคัญ ในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผล
 ในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่
 ตื่นสนใจ โสภภา วงษ์นาคเพ็ชร์ (2553, หน้า 26) การนิเทศการศึกษานั้น ต้องจัดระบบ
 การนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 การนิเทศภายในสถานศึกษา นำผลการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้เพื่อให้สถานศึกษามี
 ศักยภาพ ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตร รุ่งรัชดาพร
 เวหะชาติ (2550, หน้า 130) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษานั้น ต้องส่งเสริม
 ให้ครูผลิต พัฒนาหนังสือ สื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมการเรียนรู้ การสอนจัดหาพัฒนาและ
 ใช้หนังสือ สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้มีการประเมินผลการพัฒนาและใช้สื่อ
 เทคโนโลยีทางการศึกษา ที่มีความหลากหลายเหมาะสมและเพียงพอให้ครูอาจารย์ ได้
 เลือกพัฒนาและใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างได้ผล สื่อและเทคโนโลยี ควรเน้น
 ตั้งแต่การจัดทำจัดหาจากท้องถิ่น ไปจนถึงสื่อที่ทันสมัยเป็นสากล การพัฒนาสื่อนวัตกรรม
 และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาสื่อเป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้
 ความเข้าใจ ความรู้สึกเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ สร้างสถานการณ์การเรียนรู้ ให้แก่
 ผู้เรียน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทางการคิด ได้แก่ การคิดอย่างไตร่ตรอง การคิด
 สร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ตลอดจนสร้างคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม
 ให้แก่ผู้เรียน

2. ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลใน
 โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4
 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่
 ประสบผลสำเร็จ 2) กระบวนการบริหารงานวิชาการ 3) ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
 ซึ่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่
 ประสบผลสำเร็จ ผลการวิจัยในการภาพรวมอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ทั้งนี้
 เนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ
 ทั้ง 4 ประเภท ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำ ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้บริหารสถาน เป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานวิชาการโดยตรงและส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครู หน้าที่ที่สำคัญคือ เป็นผู้นำในการบริหารงานวิชาการ มีบุคลิกภาพประชาธิปไตยใช้หลักเหตุผลในการบริหาร มีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่เหมาะสม พัฒนาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน นิเทศกำกับติดตามผล การอำนวยความสะดวกให้การบริหารงานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

2.1.2 ปัจจัยด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร ในการวิจัยครั้งนี้

ควรพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร มีการวางแผนและประชุมชี้แจงก่อนการดำเนินงาน มีการติดตามและประเมินผลและ เสริมสร้างพลังความสามัคคีในหมู่คณะ การพัฒนาบุคลากร เป็นยุทธวิธีที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานวิชาการ ทำให้เกิดระบบและวิธีการปฏิบัติที่มีสมรรถภาพที่ดียิ่งขึ้นและนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.1.3 ปัจจัยด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อม ในการวิจัยครั้งนี้

ควรจัดห้องเรียนและอุปกรณ์การเรียนให้ครบ ให้แสงสว่างเสียงอุณหภูมิอยู่ในระดับพอเหมาะมีแหล่งเรียนรู้ในบริเวณโรงเรียน สร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่ดี สร้างสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน มีการสำรวจสภาพครอบครัวของนักเรียน พื้นฐานทางครอบครัวจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ พบว่า อาชีพและรายได้ของบิดามารดามีความสัมพันธ์ กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอีกทั้งการเอาใจใส่ของผู้ปกครอง จะส่งผลทางตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้นการจัดการศึกษา ก็ควรคำนึงถึงในส่วนนี้ด้วย หากพบว่านักเรียน มาจากสภาพครอบครัวอย่างไรแล้ว ก็จะได้จัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้เหมาะสม เช่น การจัดหาทุนการศึกษา แก่นักเรียนที่มีสภาพครอบครัวที่ยากจน เพื่อที่นักเรียนจะได้มีกำลังใจที่จะศึกษาเล่าเรียนมากยิ่งขึ้น

2.1.4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน ในการวิจัย

ครั้งนี้ ควรมีการจัดประชุมชี้แจงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายชุมชนเพื่อความสัมพันธ์ที่ดีสร้างวิสัยทัศน์ร่วมจัดกิจกรรมเรียนรู้สู่ชุมชน ทำงานด้วยความโปร่งใสและการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ ที่กล่าวมาทั้ง 4 ประเภท สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรภาภรณ์ สถาปิตานนท์

(2550, หน้า 103-112) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ นั้น ขึ้นอยู่กับด้านครู ด้านสภาพทั่วไปของสถานศึกษา ด้านชุมชน และด้านผู้บริหาร สภาพสังคมที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานวิชาการ ความรู้ ความสามารถในเรื่อง หลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู การมีส่วนร่วมของชุมชน ความพร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีทางการศึกษา บรรยายภาคที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานวิชาการ

2.2 กระบวนการบริหารงานวิชาการ ผลการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ซึ่งสรุปในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

2.2.1 การวางแผน โดยภาพรวมพบว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการบริหารงานวิชาการในขั้นตอนการวางแผน ได้มีการกำหนดพันธกิจการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน มีการตรวจสอบและควบคุม ก่อนนำไปใช้ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัญหาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการ ผู้ใช้แผนต้องทำความเข้าใจอย่างชัดเจน ก่อนการนำไปใช้ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน กำหนดเป้าประสงค์ การบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน

2.2.2 จัดทำแผนกลยุทธ์ โดยภาพรวมพบว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้มีการจัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์ กำหนดแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์ การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ กำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าประสงค์ การกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ การกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานตามกลยุทธ์ เป็นการวางแผนล่วงหน้าอย่างมีระบบรอบคอบ ทำให้งานนั้น ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารโรงเรียนต้องยึดการวางแผนเป็นหัวใจของการปฏิบัติงาน

2.2.3 การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ โดยภาพรวมพบว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีการประสานงานการดำเนินงานตามกลยุทธ์ มีการทบทวน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือคงความต่อเนื่องการดำเนินงานตามกลยุทธ์ การลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางเอาไว้โดยเป็นการร่วมมือกันของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการสอดประสานกันเป็นอย่างดีทุกฝ่ายทุกคนพยายามเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายอันเดียวกัน คือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ดีมีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้

2.2.4 การตรวจสอบและประเมินผล โดยภาพรวมพบว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีการกำหนดให้มีการติดตามอย่างต่อเนื่อง วางกรอบการ

ตรวจสอบและประเมินผลวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพการประเมิน มีการรวบรวมข้อมูลของการตรวจสอบประเมินผล ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการประเมินผล จัดทำจัดทำเครื่องมือสำหรับการตรวจสอบและประเมินผล การประเมินผลการบริหารงานวิชาการเป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะทำให้ทราบว่าการดำเนินงาน มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ จะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นต่อไป

กระบวนการบริหารงานวิชาการ ที่กล่าวมาทั้ง 4 ประเภท สอดคล้องกับงานวิจัยของ คัมภีร์ สุตแท้ (2553, หน้า 184-188) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ทุกฝ่ายต้องดำเนินตามขั้นตอน ทั้งระบุเป้าหมาย จัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ ทำให้ประสบความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่ามี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสรุปในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

2.3.1 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการฝึกทักษะ กระบวนการคิด วิเคราะห์ การเผชิญสถานการณ์ การจัดแผนการเรียนรู้ การสอน ช่อมเสริม การจัดครูเข้าสอน และการจัดชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนมีความสำคัญกับโรงเรียน เพราะเป็นกระบวนการพัฒนาผู้เรียนโดยตรงการจัดการเรียนการสอน ที่มีคุณภาพย่อมส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ตามที่หวังไว้คือผู้เรียนได้รับความรู้มีคุณสมบัติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่ตั้งไว้ในหลักสูตร

2.3.2 การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่ามี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ในการวิจัยครั้งนี้ มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร การศึกษา สภาพปัญหาความต้องการของชุมชน การให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร การนิเทศติดตาม การประเมินผลการใช้หลักสูตร การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลาง

2.3.3 การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมพบว่ามี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ในการวิจัยครั้งนี้ มีการกำหนดระเบียบ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล เทียบโอนความรู้ทักษะประสบการณ์และผลการเรียนจาก

สถานศึกษา สถานประกอบการและอื่น ๆ พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดและประเมินผล ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลโดยเน้นการประเมินสภาพจริง ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับ

2.3.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ในการวิจัยครั้งนี้ มีการศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ เผยแพร่ผลงานการวิจัยการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2.3.5 การนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ในการวิจัยครั้งนี้ มีการดำเนินการนิเทศงานวิชาการ พัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนิเทศภายในสถานศึกษานำผลการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการระหว่างครูกับผู้บริหาร เพื่อการแนะนำชี้แนะแนวทางเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วยการจัดทำขั้นตอนและวิธีการนิเทศการดำเนินการนิเทศโดยใช้กิจกรรมการนิเทศที่หลากหลายและเหมาะสม

2.3.6 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยภาพรวมพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ในการวิจัยครั้งนี้ ส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาหนังสือ สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนการสอน ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้หนังสือ สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ จัดหาพัฒนาและใช้หนังสือ สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ มีการประเมินผลการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา กิจกรรมการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อช่วยเหลือให้นักเรียนเกิดความสนใจและเกิดการเรียนรู้โดยเป็นสื่อกลางให้ผู้สอน สามารถส่งเสริมความรู้ไปยังผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอข่ายการบริหารงานวิชาการ ที่กล่าวมา ทั้ง 6 ด้าน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปรีชาติ ชมชื่น (2555, หน้า 150-155) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารงาน วิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการบริหารงานวิชาการแบบมี ส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา พบว่าองค์ประกอบหลัก ในการ บริหารงานวิชาการ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) การวางแผนและพัฒนาการส่งเสริมทางวิชาการ 5) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 6) การนิเทศภายในและ 7) การวัดและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เนื่องจากการ บริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการ ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา ผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษา จึงต้องสามารถจัดการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ที่จะสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มี ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการพัฒนารูปแบบ การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า สามารถนำองค์ประกอบไปใช้ได้ทั้ง 3 ด้าน จำนวน 76 รายการ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ กระบวนการบริหารงานวิชาการ ขอข่ายการบริหารงานวิชาการ โดยดำเนินการบริหารงานวิชาการตามปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ ควบคู่กับกระบวนการบริหารงาน วิชาการ เพื่อจะได้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.2 นำรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ไปใช้ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและจริงจังโดยมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ และเน้นทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วม

1.3 โรงเรียนควรให้ความสำคัญและกำหนดแนวทางการบริหารงานวิชาการให้ชัดเจน และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมแบบอย่างยั่งยืน โดยเน้นกระบวนการบริหารงานวิชาการ ต้องมีหลักการและวิธีการดำเนินงานที่ครอบคลุม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล คุณภาพในการจัดการเรียนการสอน เจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยรูปแบบการบริหารงานด้านอื่น ๆ ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดอื่น ๆ โดยใช้กระบวนการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามรูปแบบในโรงเรียนขนาดเล็ก

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อการพัฒนาปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล ทั้งโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ เพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียน ที่สามารถนำไปใช้ให้มีความเหมาะสมต่อไป

2.3 ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน ในรูปแบบของการทดลอง

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2544). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ก.พล 1996.
- _____. (2544). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิปพับลิเคชั่น.
- _____. (2547). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ปกรณ์ ศิลป์ พรินต์ติ้ง.
- กรมวิชาการ. (2543). *แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- _____. (2550). *เอกสารประกอบพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2553). *แนวทางการพัฒนา การวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- _____. (มปป). *คู่มือการปฏิบัติงานกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : กระทรวงศึกษาธิการ*.
- กรรณิกา เจิมเทียนชัย. (2539). *การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. สาขาบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- คัมภีร์ สุดแท้. (2553). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก*. ปริญญาโท ค.ศ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

- จันทราณี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- _____. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- จุไรรัตน์ สุตรุ่ง. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุไรรัตน์ เอิบกมล. (2550). *การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- โหมฉาย กาศโอสถ. (2554). *รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชนกนารถ ชื่นเชย. (2550). *รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. ปริญญาโท กศ.ด. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (มปป). *การบริหารงานวิชาการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปัตตานี: สำนักวิทยบริการ.
- ณัฐวิณีย์ สารทอง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตเทศบาลเมืองสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). *รายงานการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- _____. 2546. *การบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัทแอลที เพรสจำกัด.
- _____. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.

- น้ำผึ้ง หมุดเพชร (2555). พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสองภาษา ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- นันทพล วิทยานนท์. (มปป). รูปแบบการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อสันติสุขในจังหวัดชายแดนภาคใต้. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญมี ก่อบุญ. (2548). การศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิผลทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกนคร.
- บุชา ศรีสร้อย. (2551). สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.บ. สกนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกนคร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- _____. (2546). การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- _____. (2546). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- _____. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- ปาริชาติ ชมชื่น. (2555). รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พนัส ดั่งเอก. (2555). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เพชริน สงค์ประเสริฐ. (2550). การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการที่เน้นการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการบริหาร : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. 2550. การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.

- รุจิรี ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม. (2545). *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา*.
กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- วาโร เฟ็งสวัสดิ์. (2549). *พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของ
ประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักการศึกษา. (2550). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษา.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษาและสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- _____. (2553). *แนวทางการจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- สุชาติพิทย์ งามนิล. (2552). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมเกียรติ ชอบผล. (2535). *การศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศไทยปี ๒๐๒๕*. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนา
หนังสือกรมวิชาการ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2549). *การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อ
พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2549). *การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนา
คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก*. ปริญญาโท กศ.ด.
พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). *การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุณากรณ์ สอนมะม่วง. (2553). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ ของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ
เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.
- อับदनหาดี อะละมาด. (2555). *สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษา
อิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดสตูล*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา:
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- Baker, L. (1988). "Metacognition. Comprehension Monitoring, and the Adult Leader.
n.p.: *Educational Psychology Review*. p. 30–38.
- Keeves, J. P. (1988). *Educational research, methodology and measurement*.
An international handbook. Oxford : Pergamon Press.
- Pallozzi, D.P. (1981). *A model for community participation in local school district
decision Making*. Dissertation Abstracts International.
- Sullivan, LeRoy L.(1982).*A Holistic Model of Education Management and
Administration EXCEL : For Learning*. Arkansas University : Office of
Development

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

1. ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
2. ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้แบบสอบถาม
3. ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๘๐๐



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิไลวรรณ ปุธิรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชานวัตกรรมการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบ การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๔” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการทำ วิทยานิพนธ์และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๘๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสนั่น คงใจดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิไลวรรณ ปุริรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวัตกรรมการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบ การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๔” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการทำ วิทยานิพนธ์และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๘๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดัว

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
 ๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
 ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิไลวรรณ ปุธิรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชานวัตกรรมการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบ การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๔” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการทำ วิทยานิพนธ์และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๘๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำด้วง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิไลวรรณ ปุริรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวัตกรรมการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบ การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๔” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.บุญมี ก่อบุญญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการทำ วิทยานิพนธ์และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๘๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิไลวรรณ ปุริรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชานวัตกรรมการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๔” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการทำ วิทยานิพนธ์และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ทดลองใช้แบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นางสาววิไลวรรณ ปุริรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวัตกรรมการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบ การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๔” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

นักศึกษามีความประสงค์ทดลองใช้แบบทดสอบเพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาทำ วิทยานิพนธ์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตเคราะห้จากท่านอำนวยความสะดวก ในการทดลองใช้แบบทดสอบดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย โสพันนา)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๙๔๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นางสาววิไลวรรณ ปุริรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวัตกรรมการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบ การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๔”

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ใคร่ขอ ความอนุเคราะห์ได้โปรดให้บุคคลดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการทำ วิทยานิพนธ์ต่อไป และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย โสพนนา)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มี
ประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อุดรธานี เขต 4

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านว่า
“เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” เกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ในรูปแบบการบริหารงาน
วิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก
2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ
ตอนที่ 2 องค์ประกอบและรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการ
บริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4
3. ขอให้ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ได้พิจารณารายละเอียดในแต่ละ
องค์ประกอบ ว่าเหมาะสมที่จะนำไปใช้ เป็นประเด็นในการบริหารงานวิชาการที่มี
ประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต 4 หรือไม่ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” หากมี
ข้อเสนอแนะ กรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบ
สอบถามสัมภาษณ์ เพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

วิสัยวรรณ ปุธิรัตน์

(นางสาววิสัยวรรณ ปุธิรัตน์)

นักศึกษาปริญญาโท สาขานวัตกรรมการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อสกุล.....
2. วุฒิการศึกษา
 - (1)ปริญญาตรี..... สาขา.....
สถานบัน.....
 - (2)ปริญญาโท..... สาขา.....
สถานบัน.....
 - (3)ปริญญาเอก..... สาขา.....
สถานบัน.....
 - (4)อื่น ๆ โปรดระบุ.....
3. หน่วยงาน/สถานศึกษาที่สังกัด.....
4. ตำแหน่ง.....
5. วิทยฐานะ.....
6. หมายเลขโทรศัพท์.....
7. ประสบการณ์ : ท่านมีประสบการณ์ ในการบริหารงานวิชาการในฐานะ.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ตอนที่ 2 องค์ประกอบและรายละเอียด ในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงาน
วิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” กับ

องค์ประกอบและรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบ

รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4		ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ ประสบผลสำเร็จ				
1. ปัจจัยด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำ				
1.1	มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ			
1.2	นิเทศ กำกับ ติดตามผล			
1.3	เป็นผู้นำในการบริหารงานวิชาการ			
1.4	มีบุคลิกภาพประชาธิปไตยใช้หลักเหตุผลในการบริหาร			
1.5	มีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่เหมาะสม			
1.6	ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์			
1.7	เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ			
1.8	พัฒนาความมีประสิทธิผลของโรงเรียน			
2 ปัจจัยด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร				
2.1	พัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพ มากยิ่งขึ้น			
2.2	เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แต่ละบุคคล ในองค์กร			
2.3	มีการประชุมชี้แจง การวางแผนในการดำเนินงาน			
2.4	มีการติดตามและประเมินผล			

รูปแบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4		ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
2.5	เสริมสร้างพลังความสามัคคีในหมู่คณะ			
3. ปัจจัยด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อม				
3.1	จัดห้องเรียนและอุปกรณ์การเรียนให้ครบ			
3.2	จัดให้แสงสว่าง/เสียง/อุณหภูมิอยู่ในระดับพอเหมาะ			
3.3	จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในบริเวณโรงเรียน			
3.4	มีการสำรวจสภาพอาคารครุภัณฑ์ของนักเรียน			
3.5	มีการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่ดี			
3.6	มีการสร้างสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน			
4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน				
4.1	สร้างเครือข่ายชุมชน สร้างสัมพันธ์ที่ดี			
4.2	มีการจัดประชุมชี้แจงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้			
4.3	สร้างวิสัยทัศน์ร่วม จัดกิจกรรมเรียนรู้สู่ชุมชน			
4.4	ส่งเสริมให้ชุมชนร่วมพัฒนาโรงเรียน			
4.5	มีการกำหนดปรัชญาของโรงเรียน การเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้			
4.6	ทำงานด้วยความโปร่งใส และการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี			
กระบวนการบริหารงานวิชาการ				
1. การวางแผน				
1.1	วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัญหาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการ			
1.2	มีการกำหนดวิสัยทัศน์			
1.3	มีการกำหนด พันธกิจ			
1.4	กำหนดเป้าประสงค์			
1.5	การนำไปใช้ ผู้ใช้แผนต้องเข้าใจอย่างชัดเจน			
1.6	ตรวจสอบและควบคุมก่อนนำไปใช้			

รูปแบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4		ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
2. จัดทำแผนกลยุทธ์				
2.1	กำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์			
2.2	จัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์			
2.3	กำหนดแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์			
2.4	การกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานตามกลยุทธ์			
2.5	การกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์			
2.6	การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามกลยุทธ์			
3. การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์				
3.1	การประสานงานการดำเนินงานตามกลยุทธ์			
3.2	มีการทบทวนปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลง หรือคงความต่อเนื่องการดำเนินงานตามกลยุทธ์			
4. การตรวจสอบและประเมินผล				
4.1	วางกรอบการตรวจสอบและประเมินผล			
4.2	จัดหา จัดทำเครื่องมือ			
4.3	มีการรวบรวมข้อมูลของการประเมินผล			
4.4	วิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย			
4.5	ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการประเมินผล			
4.6	มีการกำหนดให้มีการติดตามอย่างต่อเนื่อง			
4.7	ตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพการประเมิน			
ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ				
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา				
1.1	การจัดชั้นเรียน			
1.2	การจัดครูเข้าสอน			
1.3	การจัดแผนการเรียนรู้			

รูปแบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4		ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1.4	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การฝึกทักษะ กระบวนการคิด วิเคราะห์ การเผชิญสถานการณ์			
1.5	การสอนซ่อมเสริม			
2. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา				
2.1	การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลาง			
2.2	การศึกษาสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน			
2.3	การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร			
2.4	การให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร			
2.5	การนำหลักสูตรไปใช้			
2.6	การนิเทศติดตาม การประเมินผลการใช้หลักสูตร			
2.7	การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร			
3. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน				
3.1	ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลโดย เน้นการประเมินสภาพจริง			
3.2	กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล			
3.3	ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดและประเมินผล			
3.4	เทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์และผลการ เรียนจากสถานศึกษา สถานประกอบการและอื่น ๆ			
3.5	พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน			
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา				
4.1	ศึกษา วิเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ			
4.2	ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการเรียนรู้			
4.3	ศึกษา วิเคราะห์ การบริหารจัดการ			
4.4	เผยแพร่ผลงานการวิจัยการพัฒนาคุณภาพการ เรียนรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง			

รูปแบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4		ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
5. การนิเทศการศึกษา				
5.1	จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน			
5.2	ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ			
5.3	พัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา			
5.4	ประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนิเทศภายในสถานศึกษา			
5.5	นำผลการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้			
6. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา				
6.1	ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนา หนังสือ สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมการเรียน การสอน			
6.2	จัดหา พัฒนา และใช้หนังสือ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้			
6.3	ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้หนังสือ สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้			
6.4	มีการประเมินผลการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา			

แบบสอบถาม

การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็น ผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูผู้สอน เกี่ยวกับความเหมาะสมของการพัฒนารูปแบบการบริหารงาน วิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ตรวจสอบความเหมาะสมของการพัฒนารูปแบบการบริหารงาน วิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4
3. กรุณาตอบแบบสอบถามและกรอกข้อมูลทุกข้อ ผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่าน เพื่อการวิจัยเท่านั้น และจะวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ ประการใด
4. ขอความกรุณาจากท่านได้พิจารณาตรวจสอบ การพัฒนารูปแบบการ บริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 ว่ามีความเหมาะสม อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเห็นของท่าน โดยระดับของความเหมาะสมของรูปแบบฯ มีความหมาย ดังนี้
 - ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 - ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 - ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 - ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 - ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 20-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 51-60 ปี
3. วุฒิทางการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์การทำงาน 0 - 5 ปี 6 -10 ปี
 11 - 15 ปี 16 ปีขึ้นไป
5. ตำแหน่ง ผู้บริหาร ครูผู้สอน
 ครูวิชาการ

ตอนที่ 2 องค์ประกอบและรายละเอียด ในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงาน
วิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งจะนำไปใช้เป็น
ประเด็นในการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก

รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ						
1. ปัจจัยด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำ						
1.1	มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ					
1.2	นิเทศ กำกับ ติดตามผล					
1.3	เป็นผู้นำในการบริหารงานวิชาการ					
1.4	มีบุคลิกภาพประชาธิปไตยใช้หลักเหตุผลในการบริหาร					
1.5	มีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่เหมาะสม					
1.6	ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์					
1.7	เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ					
1.8	พัฒนาความมีประสิทธิผลของโรงเรียน					
2. ปัจจัยด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร						
2.1	พัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น					
2.2	เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร					
2.3	มีการวางแผนและประชุมชี้แจง ก่อนการดำเนินงาน					
2.4	มีการติดตามและประเมินผล					
2.5	เสริมสร้างพลังความสามัคคีในหมู่คณะ					

รูปแบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. ปัจจัยด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อม						
3.1	จัดห้องเรียนและอุปกรณ์การเรียนให้ครบ					
3.2	จัดให้แสงสว่าง/เสียง/อุณหภูมิอยู่ในระดับพอเหมาะ					
3.3	จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในบริเวณโรงเรียน					
3.4	มีการสำรวจสภาพครุภัณฑ์ของนักเรียน					
3.5	มีการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่ดี					
3.6	มีการสร้างสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน					
4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน						
4.1	สร้างเครือข่ายชุมชน เพื่อความสัมพันธ์ที่ดี					
4.2	มีการจัดประชุมชี้แจงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
4.3	สร้างวิสัยทัศน์ร่วม จัดกิจกรรมเรียนรู้สู่ชุมชน					
4.4	ส่งเสริมให้ชุมชนร่วมพัฒนาโรงเรียน					
4.5	มีการกำหนดปรัชญาของโรงเรียน เพื่อการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้					
4.6	ทำงานด้วยความโปร่งใส และการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
กระบวนการบริหารงานวิชาการ						
1. การวางแผน						
1.1	วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัญหาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการ					
1.2	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน					
1.3	มีการกำหนด พันธกิจ การบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน					
1.4	กำหนดเป้าประสงค์ การบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน					

รูปแบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.5	ผู้ใช้แผนต้องทำความเข้าใจอย่างชัดเจน ก่อนการนำไปใช้					
1.6	มีการตรวจสอบและควบคุมก่อนนำไปใช้					
2. จัดทำแผนกลยุทธ์						
2.1	กำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์					
2.2	จัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์					
2.3	กำหนดแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์					
2.4	การกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานตามกลยุทธ์					
2.5	การกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์					
2.6	การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามกลยุทธ์					
3. การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์						
3.1	การประสานงานการดำเนินงานตามกลยุทธ์					
3.2	มีการทบทวนปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลง หรือคงความต่อเนื่องการดำเนินงานตามกลยุทธ์					
4. การตรวจสอบและประเมินผล						
4.1	วางกรอบการตรวจสอบและประเมินผล					
4.2	จัดหา จัดทำเครื่องมือสำหรับการตรวจสอบและประเมินผล					
4.3	มีการรวบรวมข้อมูลของการตรวจสอบประเมินผล					
4.4	วิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย					
4.5	ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการประเมินผล					
4.6	มีการกำหนดให้มีการติดตามอย่างต่อเนื่อง					
4.7	ตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพการประเมิน					
ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ						
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา						
1.1	การจัดชั้นเรียน					
1.2	การจัดครูเข้าสอน					

รูปแบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.3	การจัดแผนการเรียนรู้					
1.4	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การฝึกทักษะกระบวนการคิด วิเคราะห์ การเผชิญสถานการณ์					
1.5	การสอนซ่อมเสริม					
2. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา						
2.1	การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลาง					
2.2	การศึกษาสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน					
2.3	การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร					
2.4	การให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร					
2.5	การนำหลักสูตรไปใช้					
2.6	การนิเทศติดตาม การประเมินผลการใช้หลักสูตร					
2.7	การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร					
3. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน						
3.1	ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลโดยเน้นการประเมิน สภาพจริง					
3.2	กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล					
3.3	ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดและประเมินผล					
3.4	เทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจาก สถานศึกษา สถานประกอบการ และอื่น ๆ					
3.5	พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน					
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา						
4.1	ศึกษา วิเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ					
4.2	ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้					
4.3	ศึกษา วิเคราะห์ การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน วิชาการ					

รูปแบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4.4	เผยแพร่ผลงานการวิจัยการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง					
5. การนิเทศการศึกษา						
5.1	จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน					
5.2	ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ					
5.3	พัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา					
5.4	ประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนิเทศภายในสถานศึกษา					
5.5	นำผลการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้					
6. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา						
6.1	ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนา หนังสือ สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม การเรียน การสอน					
6.2	จัดหา พัฒนา และใช้หนังสือ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้					
6.3	ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้หนังสือ สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้					
6.4	มีการประเมินผลการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา					

ภาคผนวก ค

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความรายข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC)
2. ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

1. ผลการตรวจสอบ ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามรายข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC) ตรวจสอบความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

การพัฒนา รูปแบบการบริหารงานวิชาการ ที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4		ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ							
1. ปัจจัยด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำ							
1.1	มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.2	นิเทศ กำกับ ติดตามผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.3	เป็นผู้นำในการบริหารงานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.4	มีบุคลิกภาพประชาธิปไตยใช้หลักเหตุผลในการบริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.5	มีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.6	ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.7	เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.8	พัฒนาความมีประสิทธิผลของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2. ปัจจัยด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร							
2.1	พัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพ มากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.2	เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลใน องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.3	มีการวางแผนและประชุมชี้แจง ก่อนการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.4	มีการติดตามและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.5	เสริมสร้างพลังความสามัคคีในหมู่คณะ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3. ปัจจัยด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อม							
3.1	จัดห้องเรียนและอุปกรณ์การเรียนให้ครบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ ที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4		ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
3.2	จัดให้แสงสว่าง/เสียง/อุณหภูมิอยู่ในระดับพอเหมาะ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.3	จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในบริเวณโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.4	มีการสำรวจสภาพอาคารครุภัณฑ์ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.5	มีการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.6	มีการสร้างสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน							
4.1	สร้างเครือข่ายชุมชน เพื่อความสัมพันธ์ที่ดี	+1	-1	+1	+1	+1	0.60
4.2	มีการจัดประชุมชี้แจงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	-1	+1	+1	+1	0.60
4.3	สร้างวิสัยทัศน์ร่วม จัดกิจกรรมเรียนรู้สู่ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.4	ส่งเสริมให้ชุมชนร่วมพัฒนาโรงเรียน	0	+1	+1	+1	+1	0.80
4.5	มีการกำหนดปรัชญาของโรงเรียน เพื่อการเป็น ศูนย์กลางการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.6	ทำงานด้วยความโปร่งใส และการประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
กระบวนการบริหารงานวิชาการ							
1. การวางแผน							
1.1	วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัญหาที่ส่งผลต่อการ ดำเนินงานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.2	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารงานวิชาการ อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.3	มีการกำหนด พันธกิจ การบริหารงานวิชาการ อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.4	กำหนดเป้าประสงค์ การบริหารงานวิชาการ อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.5	ผู้ใช้แผนต้องทำความเข้าใจอย่างชัดเจน ก่อนการนำไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.6	มีการตรวจสอบและควบคุมก่อนนำไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

การพัฒนาารูปแบบการบริหารงานวิชาการ ที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี เขต 4		ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
2. จัดทำแผนกลยุทธ์							
2.1	กำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.2	จัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.3	กำหนดแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์	+1	- 1	+1	+1	+1	0.60
2.4	การกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานตามกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.5	การกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.6	การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3. การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์							
3.1	การประสานงานการดำเนินงานตามกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.2	มีการทบทวนปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลง หรือคงความต่อเนื่อง การดำเนินงานตามกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4. การตรวจสอบและประเมินผล							
4.1	วางกรอบการตรวจสอบและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.2	จัดหา จัดทำเครื่องมือสำหรับการตรวจสอบและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.3	มีการรวบรวมข้อมูลของการตรวจสอบประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.4	วิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.5	ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.6	มีการกำหนดให้มีการติดตามอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.7	ตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพการประเมิน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ							
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา							
1.1	การจัดชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.2	การจัดครูเข้าสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.3	การจัดแผนการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

การพัฒนาารูปแบบการบริหารงานวิชาการ ที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4		ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
1.4	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การฝึกทักษะ กระบวนการคิด วิเคราะห์ การเผชิญสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.5	การสอนซ่อมเสริม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา							
2.1	การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลาง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.2	การศึกษาสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.3	การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.4	การให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.5	การนำหลักสูตรไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.6	การนิเทศติดตาม การประเมินผลการใช้หลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.7	การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน							
3.1	ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลโดยเน้น การประเมินสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.2	กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.3	ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.4	เทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียน จากสถานศึกษา สถานประกอบการ และอื่นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.5	พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา							
4.1	ศึกษา วิเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.2	ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.3	ศึกษา วิเคราะห์ การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพ งานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.4	เผยแพร่ผลงานการวิจัยการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ แก่ผู้เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

การพัฒนา รูปแบบการบริหารงานวิชาการ ที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4		ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา							
4.1	ศึกษา วิเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.2	ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการ เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.3	ศึกษา วิเคราะห์ การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน วิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.4	เผยแพร่ผลงานการวิจัยการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้แก่ ผู้เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5. การนิเทศการศึกษา							
5.1	จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.2	ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.3	พัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.4	ประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนิเทศภายใน สถานศึกษา	+1	-1	+1	+1	+1	0.60
5.5	นำผลการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา							
6.1	ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาหนังสือ สื่อเทคโนโลยี และ นวัตกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.2	จัดหา พัฒนา และใช้หนังสือ สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และ แหล่งเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.3	ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้หนังสือ สื่อเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.4	มีการประเมินผลการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทาง การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

2. ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ตรวจสอบความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

การพัฒนาารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4		ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ			
1. ปัจจัยด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำ			
1.1	มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ	0.746	
1.2	นิเทศ กำกับ ติดตามผล	0.772	
1.3	เป็นผู้นำในการบริหารงานวิชาการ	0.714	
1.4	มีบุคลิกภาพประชาธิปไตยใช้หลักเหตุผลในการบริหาร	0.706	
1.5	มีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่เหมาะสม	0.810	
1.6	ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์	0.824	
1.7	เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	0.837	
1.8	พัฒนาความมีประสิทธิผลของโรงเรียน	0.857	
2. ปัจจัยด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร			
2.1	พัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	0.820	
2.2	เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร	0.889	
2.3	มีการวางแผนและประชุมชี้แจง ก่อนการดำเนินงาน	0.867	
2.4	มีการติดตามและประเมินผล	0.852	
2.5	เสริมสร้างพลังความสามัคคีในหมู่คณะ	0.910	
3. ปัจจัยด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อม			
3.1	จัดห้องเรียนและอุปกรณ์การเรียนให้ครบ	0.910	
3.2	จัดให้แสงสว่าง/เสียง/อุณหภูมิอยู่ในระดับพอเหมาะ	0.872	

การพัฒนาารูปแบบการบริหารงานวิชาการ ที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี เขต 4		ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
3.3	จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในบริเวณโรงเรียน	0.881	
3.4	มีการสำรวจสถานภาพครอบครัวของนักเรียน	0.813	
3.5	มีการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่ดี	0.761	
3.6	มีการสร้างสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน	0.754	
4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน			
4.1	สร้างเครือข่ายชุมชน เพื่อความสัมพันธ์ที่ดี	0.811	
4.2	มีการจัดประชุมชี้แจงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	0.811	
4.3	สร้างวิสัยทัศน์ร่วม จัดกิจกรรมเรียนรู้สู่ชุมชน	0.870	
4.4	ส่งเสริมให้ชุมชนร่วมพัฒนาโรงเรียน	0.811	
4.5	มีการกำหนดปรัชญาของโรงเรียน เพื่อการเป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้	0.885	
4.6	ทำงานด้วยความโปร่งใส และการประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดี	0.910	
กระบวนการบริหารงานวิชาการ			
1. การวางแผน			
1.1	วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัญหาที่ส่งผลต่อการ ดำเนินงานวิชาการ	0.931	
1.2	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน	0.931	
1.3	มีการกำหนด พันธกิจ การบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน	0.888	
1.4	กำหนดเป้าประสงค์ การบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน	0.827	
1.5	ผู้ใช้แผนต้องทำความเข้าใจอย่างชัดเจน ก่อนการนำไปใช้	0.924	
1.6	มีการตรวจสอบและควบคุมก่อนนำไปใช้	0.924	

การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ ที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี เขต 4		ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
2. จัดทำแผนกลยุทธ์			
2.1	กำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์	0.861	
2.2	จัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์	0.940	
2.3	กำหนดแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์	0.904	
2.4	การกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานตามกลยุทธ์	0.872	
2.5	การกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์	0.872	
2.6	การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามกลยุทธ์	0.891	
3. การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์			
3.1	การประสานงานการดำเนินงานตามกลยุทธ์	0.916	
3.2	มีการทบทวนปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลง หรือคงความต่อเนื่อง การดำเนินงานตามกลยุทธ์	0.888	
4. การตรวจสอบและประเมินผล			
4.1	วางกรอบการตรวจสอบและประเมินผล	0.855	
4.2	จัดหา จัดทำเครื่องมือสำหรับการตรวจสอบและประเมินผล	0.835	
4.3	มีการรวบรวมข้อมูลของการตรวจสอบประเมินผล	0.931	
4.4	วิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย	0.902	
4.5	ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการประเมินผล	0.785	
4.6	มีการกำหนดให้มีการติดตามอย่างต่อเนื่อง	0.822	
4.7	ตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพการประเมิน	0.892	
ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ			
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา			
1.1	การจัดชั้นเรียน	0.864	

การพัฒนาารูปแบบการบริหารงานวิชาการ ที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี เขต 4		ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
1.2	การจัดครูเข้าสอน	0.849	
1.3	การจัดแผนการเรียนรู้	0.891	
1.4	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การฝึกทักษะกระบวนการ คิด วิเคราะห์ การเผชิญสถานการณ์	0.915	
1.5	การสอนซ่อมเสริม	0.940	
2. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา			
2.1	การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลาง	0.940	
2.2	การศึกษาสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน	0.940	
2.3	การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร	0.864	
2.4	การให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร	0.921	
2.5	การนำหลักสูตรไปใช้	0.934	
2.6	การนิเทศติดตาม การประเมินผลการใช้หลักสูตร	0.934	
2.7	การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	0.940	
3. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน			
3.1	ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลโดยเน้นการ ประเมินสภาพจริง	0.893	
3.2	กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	0.926	
3.3	ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดและประเมินผล	0.920	
3.4	เทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจาก สถานศึกษา สถานประกอบการ และอื่น ๆ	0.858	
3.5	พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน	0.915	

การพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการ ที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี เขต 4		ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา			
4.1	ศึกษา วิเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ	0.898	
4.2	ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการ เรียนรู้	0.870	
4.3	ศึกษา วิเคราะห์ การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน วิชาการ	0.852	
4.4	เผยแพร่ผลงานการวิจัยการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้แก่ ผู้เกี่ยวข้อง	0.870	
5. การนิเทศการศึกษา			
5.1	จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน	0.870	
5.2	ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ	0.888	
5.3	พัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา	0.920	
5.4	ประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนิเทศภายใน สถานศึกษา	0.920	
5.5	นำผลการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้	0.804	
6. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา			
6.1	ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนา หนังสือ สื่อ เทคโนโลยี และ นวัตกรรมการเรียน การสอน	0.904	
6.2	จัดหา พัฒนา และใช้หนังสือ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และ แหล่งเรียนรู้	0.904	
6.3	ศึกษาค้นคว้าหาความจำเป็นในการใช้หนังสือ สื่อเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้	0.916	
6.4	มีการประเมินผลการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทาง การศึกษา	0.996	

ประวัติย่อผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาววิสัยวรรณ ปุริรัตน์
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2532
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 73 หมู่ที่ 9 ตำบลหนองแวงใต้ อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น 47120
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านบ้านคำด่าง อำเภอบ้านฝืด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2556	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2558	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2556	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านคำด่าง อำเภอบ้านฝืด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร