

ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร

โดย

พระมหากานต์ ชาวดร

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2548

ISBN 974 – 464 – 914 – 3

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE ADMINISTRATOR'S SKILLS AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION
IN SCHOOL UNDER THE JURISDICTION OF THE OFFICE OF
BANGKOK BASIC EDUCATIONAL SERVICE AREA

By

Phramahagarnt Shawdon

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2005

ISBN 974 – 464 – 914 – 3

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร” เสนอโดย พระมหากานต์ ชาวดร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย ชินะตั้งกูร
3. อาจารย์ ดร. ศรียา สุขพานิช

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะตั้งกูร)

...../...../.....

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

...../...../.....

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. ศรียา สุขพานิช)

...../...../.....

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

...../...../.....

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดุสิต ทิวถนอม)

...../...../.....

K 46252321 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : ทักษะของผู้บริหาร / การบริหารงานวิชาการ

พระมหากานต์ ชาวดร : ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร (THE ADMINISTRATOR'S SKILLS AFFECTING
ACADEMIC ADMINISTRATION IN SCHOOL UNDER THE JURISDICTION OF THE OFFICE OF BANGKOK
BASIC EDUCATIONAL SERVICE AREA) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ : ผศ.ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์,
รศ.ดร. ศิริชัย ชินะตั้งกูร และ อ.ดร. ศรียา สุขพานิช. 187 หน้า. ISBN 974 – 464 – 914 – 3

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทักษะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร และ 3) ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร โดยใช้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษากทมมหานคร เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร จำนวน 36 โรง ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหาร
สถานศึกษา ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหรือผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือ
หัวหน้าสายชั้น รวม 252 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารตาม
แนวคิดของเดรกและโลว์ (Drake and Loe) และ การบริหารงานวิชาการตามกรอบแนวทางคู่มือการบริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่(f) ค่าร้อยละ (%)
ค่าเฉลี่ย(\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise
multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
3. ทักษะของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2548
ลายมือชื่อผู้ศึกษา.....
ลายมือชื่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ 1..... 2.....3.....

K 46252321 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD : ADMINISTRATOR'S SKILLS / ACADEMIC ADMINISTRATION

PHRAMAHAGARNT SHAWDON : THE ADMINISTRATOR'S SKILLS AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION IN SCHOOL UNDER THE JURISDICTION OF THE OFFICE OF BANGKOK BASIC EDUCATIONAL SERVICE AREA. THESIS ADVISORS: ASST.PROF. PRASERT INTARAK, Ed.D., ASSO. PROF. SIRICHAJ CHINATANGKUL, Ph.D., AND SARIYA SUKHABANIJ, Ph.D. 187 pp. ISBN 974 – 464 – 914 – 3

The purposes of this research were to find 1) the administrator's skills in school under the jurisdiction of the Office of Bangkok basic educational service area, 2) the administrator's academic administration in school under the jurisdiction of the Office of Bangkok basic educational service area and 3) the administrator's skills affecting academic administration in school under the jurisdiction of the Office of Bangkok basic educational service area. The school under the jurisdiction of the Office of Bangkok basic educational service area were the unit of analysis for this study. The samples were 36 schools under the jurisdiction of the Office of Bangkok basic educational service area. The respondents were school administrators, assistant academic administrators or acting assistant academic administrators, and the head of academic discipline or head of teacher class totally 252 respondents. The research instrument was a questionnaire which based on concepts of Drake and Loe. The academic administration formulated base on framework of the basic education administration, Ministry of Education. The statistical treatments were: frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that:

1. The administrator's skills in school under the jurisdiction of the office of Bangkok basic educational service area was overall and individual aspect at a high level.
2. The administrator's academic administration in school under the jurisdiction of the office of Bangkok basic educational service area was overall and individual aspect at a high level.
3. The administrator's skills affecting the academic administration in school as overall and individual aspect at .01 level of significance.

Department of Educational Administration Graduate School Silpakorn University Academic year 2005

Student's signature.....

Thesis Advisors' signature 1..... 2..... 3.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวณชม ชินะตั้งกูร ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และรองศาสตราจารย์ ดุสิต ทิวถนอม ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนและช่วยเหลือตลอดถึงการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราณี นิลกรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ อาจารย์ ดร.วาสนา เลิศศิลป์ อาจารย์ บำรุง ชำนาญเรือ นายนิพนธ์ ชื่นตา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เจริญพร ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหรือผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้าสายชั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการทดลองเครื่องมือเป็นอย่างดี และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

เจริญพร โยมแม่วิศมนตร์ เนมีย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มานี ทองกุ่ม อาจารย์ณัฐกานต์ บุตรพรหม อาจารย์ระวีพรรณ สยนาหนท์ นายวินชัย ชาวดอน นางสาวสุกานดา ชาวดร. นางสาววาสนี วิศวะชัยและโยมพี่ๆเพื่อนๆน้องๆทุกๆ คน ตลอดถึงตระกูลชาวตร ที่คอยเป็นกำลังใจที่สำคัญและเป็นแรงบันดาลใจในการศึกษาระดับมหาบัณฑิต จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

โอกาสนี้ เจริญพร โยมอาม่าเคงฮง แซ่จิว โยมพี่พิศมัย อัศวกิจวีร์ ที่คอยเป็นกำลังใจให้เสมอมา ตลอดถึงได้สนับสนุนช่วยเหลือด้านงบประมาณจนทำให้การศึกษาระดับมหาบัณฑิต และการจัดทำวิทยานิพนธ์สำเร็จได้ด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ท
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	9
ข้อคำถามการวิจัย.....	9
สมมุติฐานการวิจัย.....	9
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	10
ขอบเขตการวิจัย.....	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	15
ทักษะของผู้บริหาร.....	15
ทักษะด้านความรู้ความคิด.....	18
ทักษะด้านเทคนิค.....	19
ทักษะด้านการศึกษาและการสอน.....	22
ทักษะด้านมนุษย.....	23
ทักษะด้านมโนภาพ.....	25
การบริหารงานวิชาการ.....	27
ความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ.....	27
ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ.....	28
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	35
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้.....	38
การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน.....	40

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.....	44
การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี.....	46
การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้.....	48
การนิเทศการศึกษา.....	50
การแนะแนวการศึกษา.....	51
การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.....	51
การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน.....	54
การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น.....	56
การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา.....	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
งานวิจัยในประเทศ.....	58
งานวิจัยต่างประเทศ.....	64
สรุป.....	66
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	67
ระเบียบวิธีวิจัย.....	68
แผนแบบการวิจัย.....	68
ประชากร.....	69
กลุ่มตัวอย่าง.....	69
ตัวแปรที่ศึกษา.....	70
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
การสร้างเครื่องมือ.....	75
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	76
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
สรุป.....	77
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	78
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	81

ตอนที่ 3 วิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	87
ตอนที่ 4 วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา.....	101
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	119
สรุปผลการวิจัย.....	119
การอภิปรายผลการวิจัย.....	120
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	125
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	126
บรรณานุกรม.....	127
ภาษาไทย.....	127
ภาษาอังกฤษ.....	131
ภาคผนวก.....	133
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ.....	134
ภาคผนวก ข สำเนาหนังสือขออนุญาต ตรวจสอบเครื่องมือ ทดสอบเครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูล.....	140
ภาคผนวก ค รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดลองเครื่องมือและรายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง การวิจัย.....	159
ภาคผนวก ง ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับทักษะของผู้บริหารและ การบริหารงานวิชาการ รายด้านและโดยรวม.....	164
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	169
ประวัติผู้วิจัย.....	187

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แสดงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดกรุงเทพมหานคร. 7
2	แสดงประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร..... 69
3	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร..... 79
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. โดยภาพรวม..... 81
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. ด้านความรู้ความคิด..... 82
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. ด้านเทคนิค..... 83
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. ด้านการศึกษาและการสอน. 84
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. ด้านมนุษย..... 85
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. ด้านมโนภาพ..... 86
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. โดยภาพรวม.. 87
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา..... 89
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้..... 90

ตารางที่

หน้า

13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	91
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.....	92
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา.....	93
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้.....	94
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร การนิเทศการศึกษา.....	95
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร การแนะแนวการศึกษา.....	96
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.....	97
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน.....	98
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น.....	99

ตารางที่	หน้า
22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและ สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา.....	100
23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารรายด้านและโดยภาพรวมกับ การบริหารงานวิชาการในภาพรวม.....	101
24 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา โดยภาพรวม (Y_{tot}).....	102
25 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา(Y_1).....	103
26 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร งานวิชาการในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้(Y_2).....	104
27 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน(Y_3).....	105
28 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร งานวิชาการในสถานศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา(Y_4).....	106
29 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี(Y_5).....	107
30 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้(Y_6).....	108
31 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร งานวิชาการในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา(Y_7).....	109
32 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร งานวิชาการในสถานศึกษา การแนะแนวการศึกษา(Y_8).....	110
33 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร งานวิชาการในสถานศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา(Y_9).....	111

ตารางที่	หน้า
34 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร งานวิชาการในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน(Y_{10}).....	112
35 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร งานวิชาการในสถานศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาอื่น(Y_{11}).....	113
36 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร งานวิชาการในสถานศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั วงศ์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา(Y_{12}).....	114

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย.....	11
2 แสดงขอบเขตของการวิจัย.....	13
3 แสดงทั้งทักษะ 5 ด้าน ในการบริหารสถานศึกษาของเดรคและโรว์.....	17
4 สรุปการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร งานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร....	118

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 1

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาคนตลอดชีวิต ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องของทุกคน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาคน และคุณภาพของคน โดยเห็นว่า “คนเป็นทั้งเหตุ ปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ” การพัฒนาประเทศใน แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 จึงเน้นคนเป็นศูนย์กลาง หรือจุดมุ่งหมายหลัก ของการพัฒนา โดยมุ่งให้ทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และมีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมใน การพัฒนาประเทศในทุกๆด้านอย่างเต็มที่ โดยหวังว่าคนซึ่งเป็นหน่วยเล็กๆ ที่สุดของสังคมย่อมมี การพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย จิตใจ และพื้นฐานสร้างพลังครอบครัว ชุมชนและสังคมและการพัฒนาประเทศโดยรวม ฉะนั้น การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้าง ความเจริญก้าวหน้าและแก้ปัญหาต่างๆในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คน ได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดชีวิตตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่างๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบชีวิตได้อย่างมี ความสุขรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้¹ ฉะนั้น การศึกษาจึงกล่าวได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้คุณค่าทั้งต่อตนเอง และสังคมประเทศชาติและสังคมโลก² และยังเป็นการเรียนรู้ให้แต่ละคนได้รู้จักศักยภาพที่แท้ของ ตนเพื่อจะเลี้ยงตนและครอบครัวได้อย่างมีสัมมาอาชีพะพร้อมๆ กับใช้ศักยภาพนั้นๆ รับใช้ผู้อื่นให้ เกิดความยุติธรรมในสังคมอย่างสันติและเชื่อมโยงไปถึงสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติอย่างประสาน สอดคล้องกัน

ดังนั้น การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ถือว่าเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่ง พัฒนานักเรียนให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต พร้อมทั้งจะทำประโยชน์ให้กับสังคมตามบทบาท

¹ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ 8 (กรุงเทพฯ: อรรถพลการพิมพ์, 2544), 2.

² พนม พงษ์ไพบูลย์, “มองการศึกษาขั้นพื้นฐานไทยก่อนถึงปี 2000,” วารสารปฏิรูป การศึกษา 1, 8 (มกราคม 2542): 8-12.

และหน้าที่ของต้นฐานะพลเมืองดี ตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข จากความสำคัญดังกล่าว นับได้ว่าการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคน เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 5 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริการและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 36 บัญญัติไว้ว่า ให้สถานศึกษา ดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา และมาตรา 39 บัญญัติไว้ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง³ สถานศึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่พัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก และเป็นบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ โดยสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาถือว่ามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติที่กำหนดไว้

การบริหารงานของสถานศึกษาจำแนกตามขอบข่ายงาน 6 กลุ่มงานคือ 1)งานวิชาการ 2)งานกิจกรรมนักเรียน 3)งานบุคลากร 4)งานธุรการ การเงินและพัสดุ 5)งานอาคารสถานที่ และ 6)งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน⁴ ผู้บริหารมีความชำนาญเนื่องจากมีประสบการณ์ประกอบด้วยความเชี่ยวชาญของคณะทำงาน รวมทั้งได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานต้นสังกัดในด้านงบประมาณ บุคคล และปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง และเมื่อมีการปรับเปลี่ยนพระราชบัญญัติ

³ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พุทธศักราช 2545 (กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวาน กราฟฟิค จำกัด, 2542), 22-24.

⁴ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักพัฒนาระบบบริหาร, เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตร ฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา คู่มือปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2540), 4.

การบริหารและการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จึงปรับ ขอบข่ายงานเหลือ 4 ด้าน คือ 1)การบริหารงานวิชาการ 2)การบริหารงบประมาณ 3)การบริหาร งานบุคคล และ4)การบริหารงานทั่วไป⁵ ซึ่งในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ นั้น ถือเป็นหน้าที่ รับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารที่ต้องดูแลด้วยตนเอง สถานศึกษามีสถานภาพเป็นนิติบุคคล ทำให้ เกิดปัญหาในการบริหารจัดการหลายประการ ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงาน มากขึ้น โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ ถือเป็นภารกิจหลักที่มีความสำคัญเสมอมา ถึงแม้ว่า จะมีการปรับเปลี่ยนพระราชบัญญัติ แต่งานวิชาการก็ยังคงเป็นงานหลักและยังคงไว้ในขอบข่าย งานเช่นเดิม เนื่องจากสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่หลัก คือการให้การศึกษาแก่นักเรียน ได้แก่ การเสริมสร้างความรู้แก่นักเรียน การจัดการเรียนการสอนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นต้น เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถ และเป็นเยาวชนที่ดีของประเทศชาติ จึงอาจกล่าวได้ว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญเป็นอันดับแรก ส่วนการบริหารงานอื่นๆ เป็นงานสนับสนุน งานวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมิธ และคณะ (Smith and Others) พบว่า การใช้เวลาใน การบริหารสถานศึกษา ได้จัดลำดับความสำคัญการบริหารงานวิชาการไว้เป็นอันดับแรก⁶ อนึ่ง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการสามารถตรวจสอบได้จากสิ่งต่างเหล่านี้คือ 1)สถานศึกษา มีขอบข่ายการบริหารงานวิชาการชัดเจน 2) ผู้บริหารเกิดแนวคิดในการพัฒนางาน 3) ผู้บริหารและ คณะครูตระหนักและร่วมมือพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาอย่างจริงจังและ 4) ผู้บริหารสามารถ นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁷

ในการบริหารงานวิชาการนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกงานออกเป็น 12 ด้าน คือ 1)การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2)การพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ 3)การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4)การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5)การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี 6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8)การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

⁵ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.), 2546), 32.

⁶ Edward W. Smith and Others, The Education's Encyclopedia (New Jersey, Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1969), 170.

⁷ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การบริหารงานวิชาการ: ชุด ฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เล่ม 5 (กรุงเทพฯ: บริษัท พีเอสพีวี จำกัด, 2541), 84.

10)การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11)การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และ12)การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุวชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา⁸ และองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพคือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ เพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระทำหรือทำที่ที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมงานวิชาการให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพนั้น พฤติกรรมของผู้บริหารจะก่อให้เกิดสภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน เนื่องจากประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสูงหรือต่ำ ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียนย่อมสูงหรือต่ำเช่นกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เดวิสและโทมัส (Davis and Thomas) ว่า การใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการหรือผู้นำทางการสอนที่เข้มแข็งของผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของครูและจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการโดยที่ผู้บริหารมีความคาดหวังสูง จะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ และเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรจะส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน⁹ ต่อมา บุซซี (Buzzi) พบว่า องค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของโรงเรียน และเป็นตัวทำนายคุณภาพของโรงเรียนด้วย¹⁰ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอนงค์ ระวังพิเศษ ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน พบว่า ผู้บริหารที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทาง

⁸ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล(กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.),2546), 32.

⁹ Gary A. Davis and Magaret A. Thomas, Effective Schools and Effective teachers (Boston: Allyn and Bacon, 1989), 82–83.

¹⁰ Michael Joseph Buzzi, " The Relationship of School Effectiveness to Selected Dimension of Principal Instrumental Leadership in Elementary School in the state of Connecticut, " Dissertation Abstracts International 51,12(June 1991): 341-A.

วิชาการสูงกว่าผู้บริหารที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ¹¹ ซึ่งบ่งบอกให้เห็นถึงคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ทั้งนี้ ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นและจริงจังในการพัฒนา งานในสถานศึกษาอย่างแท้จริง

การที่สถานศึกษาจะมีภารกิจหรือการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพได้มากน้อย เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาและริเริ่มงานต่างๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย ผู้บริหารต้องเป็นบุคลากรหลักในการประสานสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้ภารกิจต่างๆ สามารถดำเนินไปได้ด้วยความราบรื่นและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษามากที่สุด และอาจกล่าวได้ว่า คุณภาพการศึกษาจะบังเกิดผลดีหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการบริหารงานของผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องมีสมรรถภาพการบริหารงาน คือ ทักษะในการบริหารงาน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงาน เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษา ความสำเร็จของผู้บริหาร สามารถพิจารณาได้จากประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้นๆ ดังนั้น องค์ประกอบของความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารประการหนึ่ง ได้แก่ ทักษะของผู้บริหาร ซึ่งเกิดจากการนำความรู้ความชำนาญมาดำเนินการจนทำให้เกิดประสิทธิผล ทักษะของผู้บริหารถือว่ามีผลต่อการศึกษา ซึ่ง โรเบิร์ต แอล แคทซ์ (Robert L. Katz) ได้ศึกษาและวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ พบว่า นักบริหารที่ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับทักษะพื้นฐาน 3 ด้าน ซึ่งอาจเกิดจากการฝึกฝน มีใช้บุคลิกภาพเฉพาะตนหรือโดยชาติกำเนิด ได้แก่ 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ทักษะด้านมนุษย และ 3) ทักษะด้านเทคนิค¹² ต่อมา เดรด และโรว์ (Drake and Roe) แสดงทัศนะเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารว่า ทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาควรมี 5 ด้าน คือ 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะด้าน

¹¹ อรอนงค์ ระวังพิศษ , “พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน กรณีศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร , 2538), บทคัดย่อ.

¹² Robert L. Katz, “Skills of an Effective Administration, ” Harvard Business Review 33, 1(January – February 1955): 33-42.

การศึกษาและการสอน 4) ทักษะด้านมนุษย และ 5) ทักษะด้านมโนภาพ¹³ ล็อคและคณะ (Locke and others) พบว่า ความรู้และทักษะการบริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับการบริหารงาน¹⁴ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของทักษะของผู้บริหารที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ เพราะเป็นงานหลักในสถานศึกษาและเมื่อพิจารณาสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร ซึ่งถือว่าเป็นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเมืองหลวงมีปัจจัยที่ต่างจากสถานศึกษาโดยทั่วไปค่อนข้างมาก เช่น สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมีองค์กรที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารต้องใช้ทักษะในการบริหารงานที่สูงเพื่อให้การบริหารงานทุกด้านมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อค้นพบมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

ปัญหาการวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารงานในด้านต่างๆ ไปยังสถานศึกษาโดยตรง¹⁵ ผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีอำนาจหน้าที่บริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ 4 ด้าน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานบุคคล 3) การบริหารงานงบประมาณ และ 4) การบริหารงานทั่วไป ซึ่งแต่ละด้านล้วนแต่มีความสำคัญต่อการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ดังที่กล่าวแล้วเบื้องต้น ซึ่งจะส่งผลโดยตรงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างยิ่ง โดยต้องแสดงสมรรถภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการให้ประจักษ์ ซึ่งจากการวิจัยของ คีใจ(Kijai) พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์

¹³ Thelbert L. Drake and William H. Roe, The Principalship, 3rd ed. (New York: Macmillan, 1986), 30.

¹⁴ Edwin A. Locke and others, The Essence of Leadership : the Four Keys to Leading Successfully (New York : Lexington Books, 1991), 53.

¹⁵ กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2542), 30-31.

กับความสำคัญของสถานศึกษา¹⁶ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของงานด้านวิชาการและปัญหาที่เกิดขึ้น คือ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร ระดับประถมศึกษา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ รายละเอียดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

วิชา	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ปรับปรุง	พอใช้	ดี
ภาษาไทย	53.065	7.168	24.358	45.834	29.808
คณิตศาสตร์	49.075	8.547	22.897	52.429	24.777
วิทยาศาสตร์	49.523	6.743	14.754	67.287	17.957
ภาษาอังกฤษ	50.365	8.973	28.540	45.690	25.770

ที่มา: สำนักทดสอบทางการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 [CD ROM], 2546, File: nt46.zip.

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นถึง ผลการเรียนด้านวิชาภาษาไทย ของนักเรียนทั้งสิ้น 83,230 คน คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 53.07 โดยที่นักเรียน 20,273 คน คิดเป็นร้อยละ 24.358 อยู่ในชั้นที่ต้องปรับปรุง นักเรียนจำนวน 38,148 คน คิดเป็นร้อยละ 45.834 อยู่ในชั้นที่พอใช้ และนักเรียน 24,809 คน คิดเป็นร้อยละ 29.808 อยู่ในชั้นดี

ผลการเรียนด้านวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนทั้งสิ้น 83,229 คน คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 49.08 โดยที่นักเรียน 18,974 คน คิดเป็นร้อยละ 22.897 อยู่ในชั้นที่ต้องปรับปรุง นักเรียน 43,636 คน คิดเป็นร้อยละ 52.429 คน อยู่ในชั้นที่พอใช้ นักเรียน 20,619 คน คิดเป็นร้อยละ 24.777 อยู่ในชั้นดี

¹⁶ Jimmy Kijja, "School Effectiveness Characteristics and School Incentive Reward," Dissertation Abstracts International 48,04 (1987): 329-A.

ผลการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนทั้งสิ้น 83,236 คน คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 49.52 โดยที่นักเรียน 12,282 คน คิดเป็นร้อยละ 14.754 อยู่ในชั้นที่ต้องปรับปรุง นักเรียน 56,007 คน คิดเป็นร้อยละ 67.287 อยู่ในชั้นที่พอใช้ นักเรียน 14,947 คน คิดเป็นร้อยละ 17.957 อยู่ในชั้นดี

ผลการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ของนักเรียนทั้งสิ้น 83,235 คน คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 50.365 โดยที่นักเรียน 23,755 คน คิดเป็นร้อยละ 28.540 อยู่ในชั้นที่ต้องปรับปรุง นักเรียน 38,030 คน คิดเป็นร้อยละ 45.690 อยู่ในชั้นที่พอใช้ นักเรียน 21,450 คน คิดเป็นร้อยละ 25.770 อยู่ในชั้นดี

จากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาว่าอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย เนื่องจากในกระบวนการบริหารจัดการ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญ มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับครู นักเรียน รวมถึงกระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ด้วยเหตุนี้ การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารจึงต้องอาศัยความชำนาญประกอบกับความสามารถ เพราะการปฏิบัติงานใดๆ หากขาดหวังจะให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีความชำนาญ มีทักษะในการบริหารงาน ซึ่งเดรกและโรว์(Drake and Roe)กล่าวถึงทักษะการบริหารที่สำคัญมี 5 ด้าน คือ 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 4) ทักษะด้านการมนุษยสัมพันธ์และ 5) ทักษะด้านมโนภาพ¹⁷ ไลวูดและมอนต์โกเมรี (Leithwood and Montgomery) พบว่า ทักษะการบริหารส่งผลทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผล¹⁸

จากปัญหาที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่า ทักษะของผู้บริหารมีอิทธิพลและมีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นเหตุทำให้ผู้วิจัย มุ่งศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อทราบข้อเท็จจริงว่า ทักษะของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานวิชาการโดยนำทักษะของผู้บริหารเข้ามาเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนเพื่อให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

¹⁷ Thelbert L. Drake and William H. Roe, The Principalship, 3rd ed. (New York: Macmillan, 1986), 30.

¹⁸ K.A.Leithwood and D.J. Montgomery, The Principal Profile (Toronto, ONT: OISE Press, 1986), 25.

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและความสำคัญของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนด
วัตถุประสงค์การวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบทักษะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษากทม. กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อทราบทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. กรุงเทพมหานคร

ข้อคำถามการวิจัย

จากปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยต้องการศึกษาและหาคำตอบเกี่ยวกับการวิจัยในครั้งนี้
จึงได้กำหนดข้อคำถามการวิจัย ดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. กรุงเทพมหานคร
อยู่ในระดับใด
2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.
อยู่ในระดับใด
3. ทักษะของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษากทม. กรุงเทพมหานคร หรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

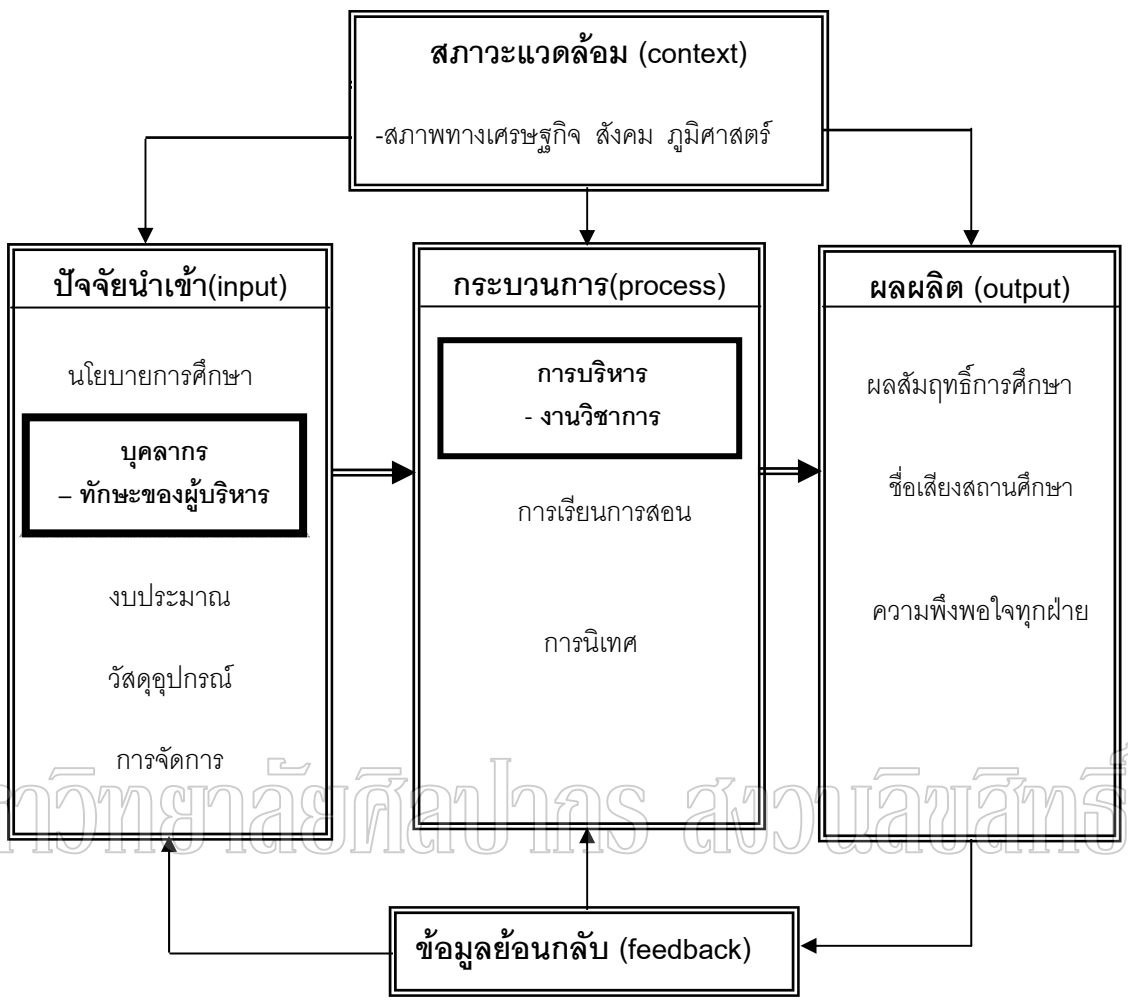
เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยและหาคำตอบในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐาน
ทางสถิติไว้ดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. กรุงเทพมหานคร
อยู่ในระดับมาก
2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.
กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก
3. ทักษะของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษากทม. กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาในส่วนที่เป็นทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร ซึ่งการศึกษาของสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะขององค์กรระบบเปิดมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกโดยระบบจะยอมรับปัจจัยนำเข้า (input) มีกระบวนการเปลี่ยนแปลง (process) และกลายเป็นผลผลิต (output) ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสภาวะแวดล้อม(context) ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยนำเข้า(input) ได้แก่ นโยบายการศึกษา บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ โดยผ่านกระบวนการ(process) ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การเรียนการสอนการนิเทศ กลายเป็นผลผลิต(output) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชื่อเสียงของสถานศึกษา ความพึงพอใจของทุกฝ่าย ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน และยังมีปัจจัยที่เป็นบริบท (context) ซึ่งมีอิทธิพลต่อการบริหารงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม และสภาพภูมิศาสตร์ เป็นต้น ตามแนวความคิดของ แคทซ์ และ คาห์น (Katz and Kahn) ดังแผนภูมิที่ 1

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



แผนภูมิที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: Daniel Katz and Robert L. Kahn, The Social Psychology of Organization, 2nd ed. (New York: John Wiley & Son, 1978), 20.

: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การวิจัยและประเมินคุณภาพประสิทธิภาพ (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2542), 30-31.

ขอบเขตการวิจัย

ทักษะของผู้บริหารนั้น ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสนับสนุนให้การดำเนินงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งได้ผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารไว้ เช่น โรเบิร์ต แอล แคทซ์ (Robert L. Katz) ให้แนวคิดว่า นักบริหารที่ประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับทักษะพื้นฐาน 3 ประการ ซึ่งอาจจะฝึกฝนขึ้นมาได้ มิใช่บุคลิกภาพเฉพาะตนหรือโดยชาติกำเนิด

ได้แก่ 1) ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human skills) 3) ทักษะด้านมโนภาพ (conceptual skills)¹⁹ และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ใช้ในการบริหารงานให้ราบรื่นในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดย ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ให้แนวคิดไว้ว่า ทักษะของผู้บริหารควรประกอบด้วย 1) ทักษะด้านเทคนิค (technical skill) 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human relation skill) 3) ทักษะด้านการจัดการ (managerial skill)²⁰ ส่วนการบริหารงานวิชาการนั้น ถือว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องมุ่งมั่นที่จะพัฒนาอย่างจริงจัง โดยมีผู้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการคือ มิลเลอร์ (Miller) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายงานวิชาการในสถานศึกษาควรมี 4 ด้าน คือ 1) การจัดโปรแกรมเรียน 2) การปฏิบัติตามโปรแกรม 3) การติดตามการเรียนการสอน 4) การจัดบริการการสอน²¹ ส่วน เซอร์จิโอวานนีและคณะ (Sergiovanni and Others) มีความเห็นว่างานวิชาการประกอบด้วย 1) การตั้งปรัชญาการศึกษาขึ้นมาเพื่อปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว 2) การจัดทำโครงการทางการศึกษาต่าง ๆ 3) การจัดทำให้มีการประเมินผลหลักสูตรและมีการเรียนการสอน 4) การสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง และ 5) การจัดหาวัสดุสำหรับการเรียนการสอน²² ซึ่งทักษะของผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารต่างมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดที่แตกต่างกันไป

ส่วนการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิจัยโดยมุ่งที่จะศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยทักษะของผู้บริหารใช้แนวคิดของ เดรก และ โรว์ (Drake and Roe) ประกอบด้วยทักษะทั้ง 5 ด้าน ที่ครอบคลุมถึงรายละเอียดเกี่ยวกับทักษะทางด้านต่างๆ แบ่งออกเป็น 5 ด้านคือ 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด (cognitive skills) 2) ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (educational

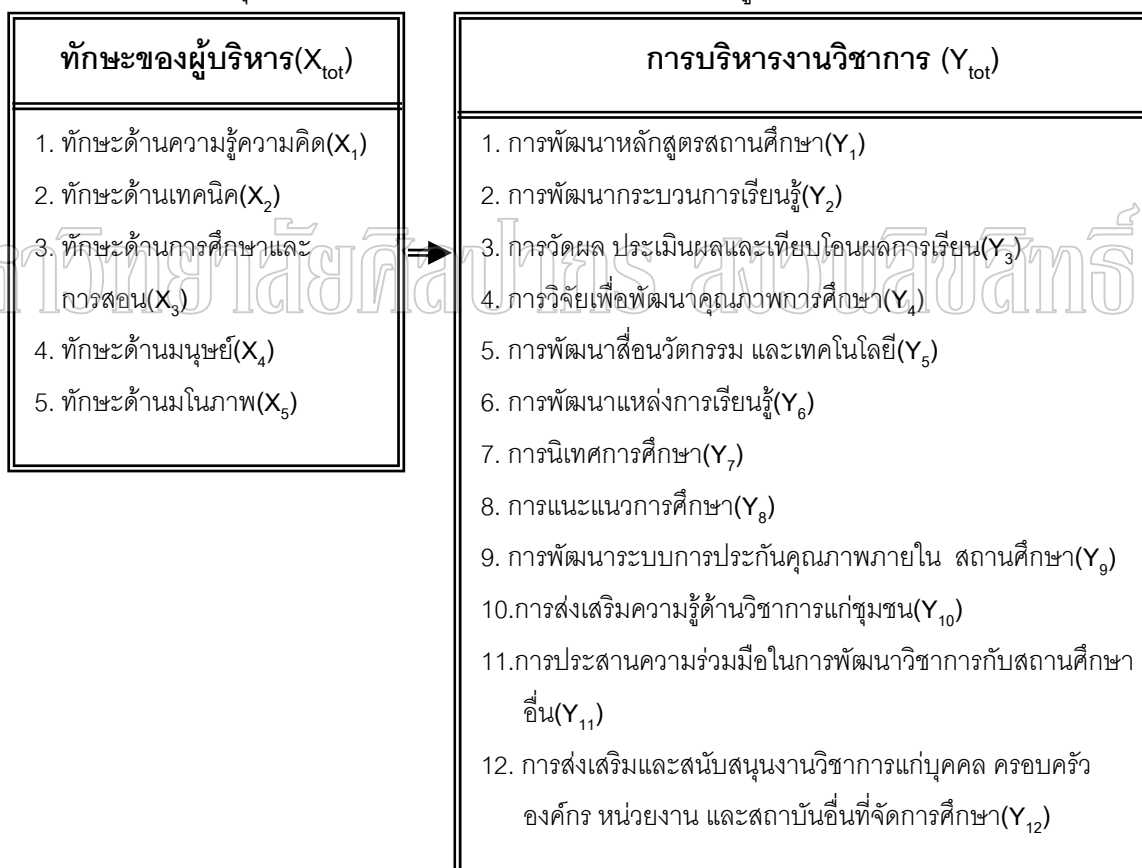
¹⁹ Robert L. Katz, "Skills of an Effective Administration," Harvard Business Review 33, 1 (January – February 1955): 33- 2.

²⁰ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ (กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ, 2534), 24-25.

²¹ Van. Miller, The Public Administration of American School System (New York: The Macmillan Company, 1965), 85.

²² Thomas J. Sergiovanni and others, Educational Governance and Administration (New York: The McMillan Company, 1965), 175.

and instructional skills) 4)ทักษะด้านมนุษย (human skills) และ 5)ทักษะด้านมโนภาพ (conceptual skills) ส่วนการบริหารงานวิชาการได้นำคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้จำแนกงานทางวิชาการเป็น 12 งาน คือ 1)การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2)การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3)การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4)การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี 6)การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 7)การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนว การศึกษา 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10)การส่งเสริมความรู้ด้าน วิชาการแก่ชุมชน 11)การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถาน ศึกษาอื่น และ 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่ จัดการศึกษา โดยสรุปมาเป็นขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 แสดงขอบเขตการวิจัย

ที่มา: Thelbert L. Drake and William H. Roe, *The Principalsip*, 3rd ed. (New York: Macmillan, 1986), 29-30.

: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นนิติบุคคล* (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546), 32.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำนิยามของศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ใช้กระบวนการและกลยุทธ์ในการนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลโดยการฝึกฝนและพัฒนาเป็นประจำ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด (cognitive skills) ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (educational and instructional skills) ทักษะด้านมนุษย์ (human skills) และ ทักษะด้านมโนภาพ (conceptual skills)

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนตลอดถึงการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานในสถานศึกษา จำแนกออกเป็น 12 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สถานศึกษา หมายถึง ศูนย์การศึกษาหรือโรงเรียนที่จัดศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1- 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร

เขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร หมายถึง พื้นที่ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 24 เขต ได้แก่ เขตพระนคร เขตดุสิต เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตยานนาวา เขตสัมพันธวงศ์ เขตพญาไท เขตสาทร เขตบางซื่อ เขตคลองเตย เขตราชเทวี เขตวัฒนา เขตสวนหลวง เขตห้วยขวาง เขตจตุจักร เขตประเวศ เขตสายไหม เขตวังทองหลาง เขตธนบุรี เขตบางกอกใหญ่ เขตตลิ่งชัน เขตบางกอกน้อย เขตภาษีเจริญ เขตจอมทอง และเขตบางแค

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร สำคัญในบทที่ 2 นี้ เป็นการศึกษาจากตำรา เอกสาร แหล่งความรู้ต่างๆ พร้อมกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งสามารถจำแนกเรื่องที่จะศึกษาออกเป็น 3 ตอน คือ ศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร การบริหารงานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทักษะของผู้บริหาร

ทักษะนั้นเป็นสิ่งที่ต้องมีในการปฏิบัติงาน ซึ่งทักษะจะเกิดขึ้นได้ด้วยการขวนขวายหาความรู้ และมีความสนใจที่จะเรียนรู้ในสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบต่างๆ พร้อมทั้งนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ให้บังเกิดผล ทักษะจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญ สำหรับคุณสมบัติพิเศษ การปฏิบัติงานใดๆ หากคาดหวังจะให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแล้ว จำเป็นที่ผู้ปฏิบัติงานคนนั้นจะต้องมีความชำนาญเป็นอย่างดีในสิ่งที่ตนปฏิบัติ คือ ทักษะในการปฏิบัติงานของตน ในทำนองเดียวกัน ผู้บริหารที่ดีมีความสามารถในการบริหารงาน จำเป็นจะต้องมีทักษะในการเป็นผู้นำ การบริหารงานนั้นจึงจะประสบผลสำเร็จด้วยดี

ความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพิจารณาได้จากประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนนั้นๆ องค์ประกอบของความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหาร ได้แก่ ทักษะการบริหารซึ่งเกิดจากการนำความรู้ความชำนาญมาดำเนินการจนเกิดประสิทธิผลซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ โรเบิร์ต แอล แคทซ์ (Robert L. Katz) โดยได้ศึกษาและวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ สรุปได้ว่านักบริหารที่ประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับทักษะพื้นฐาน 3 ประการ ซึ่งอาจจะฝึกฝนขึ้นมาได้ มิใช่บุคลิกภาพเฉพาะตนหรือโดยชาติกำเนิด ทักษะพื้นฐานทั้ง 3 ประการ ได้แก่

¹ สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, ทักษะการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542), 4.

1.ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ และความชำนาญในกิจกรรมเฉพาะอย่าง พร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีการในการทำกิจกรรม

2.ทักษะด้านมนุษย (human skills) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านมนุษยช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างความร่วมมือของทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

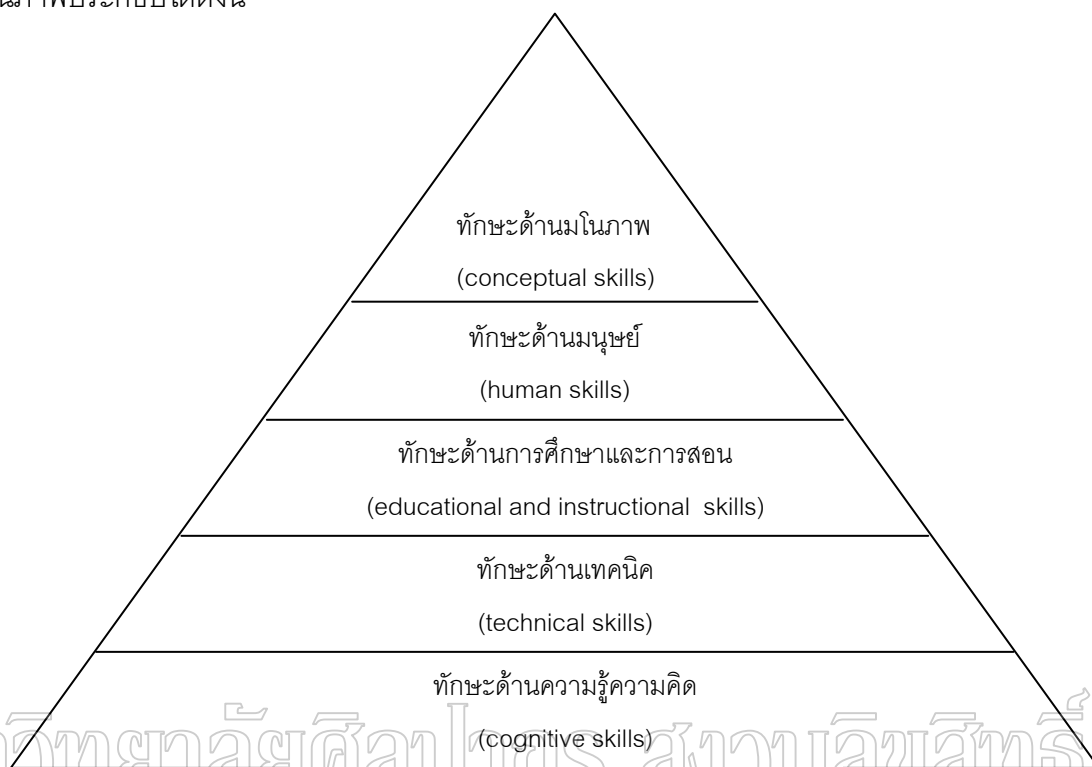
3.ทักษะด้านมโนภาพ (conceptual skills) หมายถึง ความสามารถในการประสานสิ่งต่างๆเข้าด้วยกัน สามารถมองเห็นองค์กรในภาพรวม เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างงานด้านต่างๆ ในองค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างชัดเจน และการที่มีการเปลี่ยนแปลงในบางส่วนของงานจะมีผลกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆได้อย่างไรบ้าง รวมทั้งเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่ตนสังกัดกับหน่วยงานอื่นๆ² ซึ่งทักษะทั้ง 3 ด้านนั้น เป็นทักษะพื้นฐานสำหรับผู้บริหารที่ต้องฝึกเป็นประจำเพื่อให้เกิดความชำนาญในการบริหารงาน

ต่อมา เดรกและโรว์(Drake and Roe) ได้เสนอแนะว่า ทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียนนั้นควรมี 5 ทักษะ โดยเพิ่มจากทฤษฎี 3 ทักษะ ของ โรเบิร์ต แอล แคทซ์ (Robert L. Katz) อีก 2 ทักษะ ซึ่งทักษะที่เพิ่มคือทักษะด้านการศึกษาและการสอน (educational and instructional skills) และทักษะด้านความรู้ความคิด(cognitive skills) ซึ่ง 2 ทักษะนี้ มีความหมายดังนี้ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (educational and instructional skills) หมายถึง ความเป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการสอนและการเรียน มีภูมิรู้ และเป็นนักวิชาการที่ดีในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนทักษะด้านความรู้ความคิด (cognitive skills) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่จะพัฒนาได้และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะในด้านอื่นๆ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพได้ ถ้าปราศจากความรู้และไม่สามารถใช้ความรู้ในทางที่มีความหมายได้สร้างสรรค์³

² Robert L. Katz, "Skills of an Effective Administration," Harvard Business Review 33, 1(January–February 1955): 33-42.

³ Thelbert L. Drake and William H. Roe, The Principalsip, 3rd ed. (New York: Macmillan, 1986), 30.

ทักษะทั้ง 5 ด้าน ตามแนวความคิดของ เครคและโรว์(Drake and Roe) สามารถแสดงเป็นภาพประกอบได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 3 แสดงทักษะทั้ง 5 ด้าน ในการบริหารสถานศึกษาของเครคและโรว์ (Drake and Roe) ที่มา: Thelbert L. Drake and William H. Roe, The Principalsip, 3rd ed. (New York: Macmillan, 1986), 30.

ทักษะต่างๆ ถือว่ามีความจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้บริหารในทุกระดับและทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชน การเป็นผู้บริหารนั้นใครก็ทำได้ถ้าได้รับการแต่งตั้ง แต่การเป็นผู้บริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้น มิใช่เป็นกันได้ง่ายๆ การที่ผู้บริหารจะบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยทักษะในการบริหารงานทั้ง 5 ประการ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรทางการศึกษา ซึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่นๆ การบริหารสถานศึกษามีจุดประสงค์เพื่อพัฒนานักเรียนเป็นหลัก

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปรารถนาจะบริหารงานให้สำเร็จผลนั้น จำเป็นจะต้องฝึกฝนทักษะทั้ง 5 นี้ให้เกิดความชำนาญ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารแต่ละด้านโดยละเอียด ดังต่อไปนี้

ทักษะด้านความรู้ความคิด (cognitive skills)

เดรกและโรว์ (Drake and Roe) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทักษะด้านความรู้ความคิดว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่จะพัฒนาได้และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะในด้านอื่นๆ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพได้ถ้าปราศจากความรู้และไม่สามารถใช้ความรู้ในทางที่มีความหมายอย่างสร้างสรรค์⁴ เป็นที่เชื่อกันว่า การบริหารการศึกษาจะมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารต้องมีความชำนาญ และมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการบริหาร ซึ่งความรู้ที่ผู้บริหารโรงเรียนควรมีนั้น ได้แก่ ความรู้ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านระเบียบและกฎหมาย การศึกษาด้านหลักการและทฤษฎีการบริหาร และความรู้ด้านระบบการบริหารของชาติ ซึ่งการบริหารงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องคิดไปทุกวันเพื่อให้เกิดงานสร้างสรรค์ และเหตุผลที่ต้องคิดนั้นอาจเนื่องมาจากงานที่เพิ่มขึ้น จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวิธีทำงานเพื่อสามารถทำได้ทันตามกำหนดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทำให้ต้องคิดก้าวไปไกลกว่านั้น เพื่อให้งานสัมพันธ์กับระบบดังกล่าว โดยเชดส์กัตต์ โชมวาลินส์⁵ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการคิด (Cognitive) ไว้ว่า การคิดเป็นกระบวนการทางสมองทั้งในส่วนที่เป็นศักยภาพของสมรรถภาพสมอง ในการรับรู้ ข้อมูลต่างๆ มาประมวลผลเบื้องต้น แล้วใช้วิธีการคิดที่มีอยู่หรือเคยได้รับการฝึกฝนมาประมวลสรุปเพื่อแสดงออกเป็นผลผลิตของการคิด นอกจากนี้ ทีศนา แซมมณี และคนอื่นๆ ได้กล่าวว่า ใน การคิด บุคคลจำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานหลายประการในการดำเนินการคิด เช่น ความสามารถในการจำแนก ความสามารถในการจัดกลุ่ม ความสามารถในการสังเกต การรวบรวมข้อมูลและตั้งสมมติฐาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมีการจัดทักษะ การคิดไว้ 2 ระดับ ได้แก่

1. ทักษะการคิดขั้นพื้นฐานที่สำคัญคือ ทักษะการสื่อสาร ได้แก่ การฟัง การจำ การอ่าน การรับรู้ การดึงความรู้ การจำได้ การใช้ความรู้ การอธิบาย การทำความเข้าใจ การบรรยาย การพูด การเขียน และการแสดงออก และทักษะที่เป็นแกนหรือทักษะขั้นพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ การสังเกต การสำรวจ การตั้งคำถาม การรวบรวมข้อมูล การจัดหมวดหมู่ การตีความ การเชื่อมโยง การใช้เหตุผล การระบุ การจำแนกความแตกต่าง การจัดลำดับ การเปรียบเทียบ การอ้างอิง การแปลความ การขยายความ และการสรุปความ

⁴ Thelbert L. Drake and William H. Roe, The Principalship, 3rd ed. (New York: Macmillan, 1986), 29-30.

⁵ เชดส์กัตต์ โชมวาลินส์, "การพัฒนาคุณภาพการคิด," การวัดผลการศึกษา 18, 54 (มกราคม-เมษายน 2540): 9.

2. ทักษะการคิดขั้นสูง ที่สำคัญมีดังนี้ การนิยาม การผสมผสาน การสร้าง การปรับโครงสร้าง การหาความเชื่อพื้นฐาน การวิเคราะห์ การจัดระบบ การจัดโครงสร้าง การหาแบบแผนการทำนาย การตั้งสมมติฐาน การกำหนดเกณฑ์ การประยุกต์ การทดสอบสมมติฐานและการพิสูจน์⁶

ดังนั้น ทักษะความรู้ความคิด เป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยใช้ความรู้ ความคิดและปัญญานั้นที่เกิดจากการเรียนรู้และการศึกษา อาจเป็นการศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร ผลงานวิจัย การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การอภิปรายร่วมกับคนอื่น การเรียนรู้ประสบการณ์ของตนเอง และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นและนำความรู้ที่ได้เหล่านั้นมาพัฒนาความคิด เพื่อค้นหาแนวทางปฏิบัติงานที่ดีกว่าอยู่เสมอ

ทักษะด้านเทคนิค (technical skills)

นักวิชาการหลายท่านทั้งชาวไทยและต่างประเทศ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทักษะด้านเทคนิค เนื่องจากทักษะด้านเทคนิค เป็นทักษะที่สำคัญมากเช่นกัน การที่ผู้บริหารจะสามารถบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องใช้ทักษะด้านนี้เข้าเป็นองค์ประกอบด้วยเพื่อนำกลยุทธ์และวิธีการต่างๆ เข้าสู่องค์กรเพื่อให้การบริหารงานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิดของ แคทซ์ (Katz) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิคเป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ วิธีทำ เทคนิคเฉพาะอย่าง และการใช้เครื่องมือต่างๆ ที่จะเป็นการปฏิบัติงาน โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ การฝึกปฏิบัติ การศึกษาเพิ่มเติม และการฝึกอบรม⁷ เพราะความสามารถของผู้บริหารที่เกิดจากความชำนาญนั้น เป็นสิ่งที่สามารถฝึกฝนได้ และเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ทักษะที่ผู้บริหารมีความเข้าใจวิธีการ กระบวนการและเทคนิคด้านการศึกษา ทักษะด้านเทคนิคไม่ใช่ทักษะด้านการสอนแต่เป็นทักษะที่ครอบคลุมถึงความรู้เฉพาะอย่าง เช่น การเงิน การบัญชี การจัดการ การจัดซื้อจัดจ้าง การก่อสร้าง และการสำรวจรักษา เป็นต้น⁸ ซึ่งต่อมา แฮร์ริส

⁶ ทิศนา ขัมมณี และคนอื่นๆ, “การเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด,” วารสารวิชาการ 26 (กรกฎาคม-ตุลาคม 2540): 45-47.

⁷ Robert L. Katz, “Skills of an Effective Administration,” Harvard Business Review 33, 1 (January-February 1955): 33-42.

⁸ Robert J. Sergiovanni, Instructional Supervision, 2nd ed. (Boston: Allyn and Bacon, Inc., 1981), 334-335.

(Harris) ได้นำทักษะด้านเทคนิคของแคทซ์ (Katz) มาขยายความว่า ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) ได้แก่ การพูด (speaking) การเขียน (writing) การอ่าน (reading) การฟัง (listening) การจัดลำดับเรื่อง (outlining) เขียนแผนภูมิ (graphing) วาดภาพ (sketching) การคำนวณ (computing) และเป็นประธานที่ประชุม (chairing a meeting)⁹ ส่วน โบวีและคณะ (Bovee and Others) มีแนวคิดที่ว่า ทักษะด้านเทคนิค เป็นทักษะที่ต้องใช้เครื่องมือ เทคนิค และความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านเป็นพิเศษ เนื่องจากผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะด้านเทคนิคอยู่ตลอดเวลาโดยการศึกษาและปฏิบัติในหน้าที่รับผิดชอบ¹⁰ แต่ในส่วนของแนวคิดของ เฮอร์เซย์และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะด้านเทคนิคเป็นความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค และสิ่งที่จำเป็นสำหรับภาระหน้าที่โดยเฉพาะซึ่งเกิดจากการศึกษา ประสบการณ์ และการฝึกอบรม¹¹

ส่วนทักษะด้านเทคนิคที่นักวิชาการไทยได้ให้ความหมายไว้ ก็มีอยู่หลายท่านด้วยกัน เช่น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้แสดงความคิดเห็นว่า ทักษะด้านเทคนิคเป็นทักษะที่ผสมระหว่างความรู้และความสามารถในการทำงานของตน ผู้บริหารควรมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ต่างๆ ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานด้านบริหารบุคคล งานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก การเงิน ความรู้เหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งได้เสนอทักษะด้านเทคนิค ที่ผู้บริหารควรจะมีและฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ 8 เทคนิคด้วยกัน คือ 1) เทคนิคในการบริหารงาน คือ ผู้บริหารต้องใช้การตัดสินใจอย่างรอบคอบ โดยอาศัยข้อมูลและเหตุผล 2) เทคนิคในการสั่งการต้องสั่งให้ชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตามกาลเทศะให้เหมาะสมกับบุคคล 3) เทคนิคในการรับฟังความคิดเห็น คือ สร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้ และสามารถวิเคราะห์พิจารณาความคิดเห็นก่อนจะนำไปใช้ 4) เทคนิคในการติชม ควรติชมให้เหมาะสมกับกาลเทศะ และติชมในเรื่องผลงาน ยึดหลักดีเพื่อก่อและชมเพื่อสร้างสรรค้ให้เกิดกำลังใจ 5) เทคนิคในการก่อให้เกิดระเบียบวินัย การวางระเบียบวินัยควรคำนึงถึงความเหมาะสมและสามารถนำไป

⁹ Ben M. Harris, Supervision Behavior in Education, 3rd ed. (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc., 1985), 16-19.

¹⁰ Courtland L. Bovee and others, Management (New York: McGraw-Hill Inc., 1993), 21-23.

¹¹ Paul. Hersey and Kenneth H. Blanchard, Management of Organizational Behavior, 6th ed. (New Jersey: A Simon Schuster company, 1993), 8.

ปฏิบัติได้ ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าเพื่อนำไปปฏิบัติ รวมทั้งมีมาตรการในการควบคุมการปฏิบัติตามระเบียบวินัย 6) เทคนิคในการวางตน ควรวางตนเป็นตัวอย่างมีความเที่ยงตรงยุติธรรม ไม่เลือกที่รักมักที่ชังแจกจ่ายงานให้ทั่วถึง ไม่ให้ความสนิทสนมกับผู้ใดเฉพาะ 7) เทคนิคในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เข้าร่วมสังคมเป็นประธานในพิธี รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์กับภายนอกและ 8) เทคนิคในการเพิ่มสมรรถภาพให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน ทำงานตามความรู้ความสามารถของตน และมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการเป็นที่ปรึกษาให้กำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา¹² ส่วนนักวิชาการไทยอีกท่านที่ได้แสดงแนวคิดที่สอดคล้องกัน คือ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ กล่าวถึงความหมายของทักษะทางเทคนิคว่า หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการมีความรู้ที่เชี่ยวชาญและชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งพร้อม ทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือ และเทคนิควิธีการในการทำกิจกรรมซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค เครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง ทักษะเทคนิคเกิดจากประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม ทักษะทางเทคนิคจึงเป็นทักษะในการกระทำกับสิ่งของ¹³

การที่ผู้บริหารสามารถทำงานที่เกี่ยวกับกิจกรรมเฉพาะอย่างเป็นวิธีการ กระบวนการ และเทคนิค โดยอาศัยความรู้ การวิเคราะห์และรู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ทักษะที่เรียนรู้ได้ด้วยการปฏิบัติระหว่างฝึกหรือเตรียมตัวเป็นผู้บริหาร เช่น การรู้จักตารางทำงาน การทำทะเบียนนักเรียน เข้าใจแบบฟอร์มและบัญชีต่างๆ เทคนิคการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องคอมพิวเตอร์ ทักษะนี้ถึงแม้จะจำเป็นน้อยสำหรับผู้บริหารเพราะไม่ต้องลงมือปฏิบัติเอง แต่จำเป็นต้องรู้และเข้าใจเพื่อตรวจสอบงานและสร้างศรัทธาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทักษะด้านนี้สอนและศึกษาได้ง่าย

กล่าวโดยสรุป ทักษะด้านเทคนิควิธี หมายถึง ความสามารถในการทำงานของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเฉพาะ ซึ่งเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ และเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม การวิเคราะห์ และรู้จักการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชำนาญ

¹² ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ (กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ, 2537), 23-26.

¹³ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารการศึกษา, เอกสารประกอบการสอน (กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539), 1-2.

ทักษะด้านการศึกษาและการสอน(educational and instructional skills)

งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารโรงเรียน มาตรฐานและคุณภาพของโรงเรียนพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรม การศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ฉะนั้น ทักษะด้านการศึกษาและการสอนเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เดรกและโรว์(Drake and Roe)ได้ให้ความหมายของทักษะด้านการศึกษาและการสอนว่า เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ในฐานะเป็นผู้นำทางการศึกษา ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการสอนและการเรียน ต้องเป็นผู้มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี¹⁴ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน จำเป็นต้องรู้องค์ประกอบของการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งองค์ประกอบของการเรียนการสอนมีอยู่ 3 ส่วนตามที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวไว้มีอยู่ 3 ส่วนด้วยกันคือ ผู้เรียน หมายถึง นักเรียน ผู้สอน หมายถึง ครู อาจารย์ ที่ทำการสอนและรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการสอน รวมทั้งการถ่ายทอดความรู้ และชี้แนะแนวทางในการแสวงหาความรู้ และบทเรียน หมายถึง การสอนจะสอนอะไร สอนอย่างไร โรงเรียนจึงต้องมีหลักสูตรกำกับไว้ในการเรียนการสอน¹⁵ นอกจากนี้สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารควรรู้คือ ขอบข่ายของงานวิชาการซึ่งจะครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนการบริหารการสอน การวัดผลประเมินผลรวมทั้งการติดตามผล สอดคล้องกับแนวคิดของวีระ สุภากิจ ว่า ผู้บริหารต้องจัดให้มีการทำแผนการสอนและโครงการสอนเป็นรายวิชา จัดให้ครูทำบันทึกการสอน จัดหาใช้ บำรุงรักษาและส่งเสริมการผลิตสื่อการสอนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกในการใช้ จัดหาทรัพยากร แหล่งวิทยาการ และสถานประกอบอาชีพอิสระ จัดห้องสมุดและส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้ใช้ห้องสมุดให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน จัดทำแผนการใช้อุปกรณ์ภายในโรงเรียน และการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับสถานศึกษาอื่น¹⁶

¹⁴ Thelbert L. Drake and Willam H. Roe, The Principalship, 3rd ed. (New York: Macmillan, 1986), 29.

¹⁵ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ (กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ, 2537), 38.

¹⁶ วีระ สุภากิจ, การบริหารงานวิชาการ (Academic Administration), เอกสารประกอบการสอน ภาควิชาการบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540), 3.

จากแนวคิดที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดเกี่ยวกับทักษะด้านการศึกษาและการสอน ดังนั้น จึงถือได้ว่า ทักษะทางการศึกษาเป็นความรู้และความชำนาญของผู้บริหารในการจัดการบริหาร หลักสูตรการเรียนการสอน เป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องเป็น นักวิชาการที่ดี จึงจะบริหารงานในโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา

ทักษะด้านมนุษย์ (human skills)

ทักษะด้านมนุษย์นั้นก็ถือว่ามีสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจ และปฏิบัติให้เหมาะสม เนื่องจากว่าเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงาน จึงถือว่ามีค่าเป็นอย่างมากที่ผู้บริหารต้องมีทักษะทางด้านมนุษย์นี้ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านเห็นความสำคัญในทักษะด้านนี้ จึงให้แนวคิดที่แตกต่างกันออกไป เช่น แคทซ์ (Katz) ได้ให้ความเห็นวาทักษะด้านมนุษย์ ถือว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติงานและใช้ดุลพินิจเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและการรู้จักคน ทักษะด้านนี้ประกอบด้วยความเข้าใจถึงวิธีการสร้างแรงจูงใจคนและมีศิลปะ ฟีกตน เป็นผู้นำที่ดี เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ และสติปัญญา สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานฝ่ายต่างๆได้เป็นอย่างดี¹⁷ สอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษย์ เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงพื้นฐานของบุคคลและการอยู่ร่วมกันในกลุ่ม สิ่งที่สำคัญต่อทักษะนี้อย่างยิ่งได้แก่ ความเข้าใจตนเองและการยอมรับเป็นอย่างดีและเห็นคุณค่าความสำคัญของบุคคล ความหนักแน่นและความ เห็นอกเห็นใจผู้อื่นซึ่งเป็นความรู้พื้นฐานที่ครอบคลุมถึงความเข้าใจในทักษะสำหรับผู้นำ เช่น การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาบุคลิกภาพ กลุ่มพลวัต ความต้องการของมนุษย์ การสร้างและกำลังใจ การจัดการความขัดแย้งและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทักษะด้านมนุษย์มีความสำคัญต่อผู้บริหารที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ¹⁸ คล้ายกับทักษะด้านมนุษย์ที่ อังฟองโซ และคณะ (Alfonso and others) ได้แสดงให้เห็นว่า เป็นความสามารถในการเข้ากับคนหรือมนุษย์สัมพันธ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ จูงใจคนให้เกิดความร่วมมือกันทำงาน ทำให้กลุ่มยอมรับ

¹⁷ Robert L. Katz, "Skills of an Effective Administration," Harvard Business Review 33, 1 (January–February 1955): 22-42.

¹⁸ Robert J. Sergiovanni, Instructional Supervision, 2nd ed. (Boston: Allyn and Bacon, Inc., 1981), 334-335.

การเปลี่ยนแปลง ทักษะนี้เกิดจากการมีความเห็นอกเห็นใจกัน กระตระหนักในตนเอง การยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล การตระหนักในความคิดของผู้อื่นและการประมุขนิเทศเพื่อนร่วมงาน¹⁹ ต่อมา แฮร์ริส(Harris) มีความเห็นเช่นเดียวกันพร้อมทั้งขยายความว่า ทักษะด้านมนุษย ได้แก่ ความเข้าใจ (empathizing) การรู้จักสัมภาษณ์ (interviewing) การรู้จักสังเกต (observing) การรู้จักการนำอภิปราย (leading discussion) ความสามารถสะท้อนความรู้สึกและความคิด (reflecting feeling and ideas) การมีส่วนร่วมในการอภิปราย (participating in discussion) การแสดงบทบาทสมมุติ (role playing)²⁰

แต่ก็มีนักวิชาการไทยหลายท่านกล่าวถึงทักษะด้านมนุษย เช่น นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยในการบริหารโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานด้านใด รวมทั้งการจัดการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะด้านมนุษยอย่างดีเพราะว่าผู้บริหารต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภทมีความแตกต่างกันทางด้านขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม สังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ศักดิ์ศรีและค่านิยม บุคคลประเภทต่างๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเหนือผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ หัวหน้าหมวดวิชา ครูผู้สอน พนักงาน เจ้าหน้าที่ นักการภารโรง นักเรียน และผู้ปกครอง จำเป็นที่ผู้บริหารต้องศึกษาพฤติกรรมและพยายามเข้าใจบุคคลทุกประเภท มีอยู่หลายครั้งที่พบว่า งานล้มเหลวเพราะความไม่เข้าใจกันจนไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ ทักษะนี้ผู้บริหารจะศึกษาได้จากประสบการณ์ในการทำงานและจากจิตวิทยาสังคมของคนหมู่มาก²¹ ซึ่งจากแนวคิดที่กล่าวมาแสดงให้เห็นถึงการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดกับผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ว่า ทักษะด้านมนุษยช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างพลังแห่งความร่วมมือของทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งทักษะทางมนุษยนี้เป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำงานกับคน ในการใช้คน เพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมาย

¹⁹ Robert J. Alfonso, and others, *Instructional Supervision*, 2nd ed. (Boston: Allyn and Bacon, Inc., 1981), 334-338.

²⁰ Ben M. Harris, *Supervision Behavior in Education*, 3rd ed. (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc., 1985), 16-19.

²¹ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, *มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร* (กรุงเทพฯ: พิเศษ การพิมพ์, 2537), 8.

ขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ มีความเข้าใจในการสร้างและใช้แรงจูงใจ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นความสามารถในการทำงานกับคน²² จากแนวคิดที่กล่าวมาแสดงถึงการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน โดยการทำงานเป็นทีมและต้องศึกษาความต้องการเบื้องต้นของผู้ร่วมงานด้วย เพราะ หลุยส์ ปูตระเศรณี กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ การเข้าใจธรรมชาติของมนุษยสัมพันธ์ การสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทักษะประเภทนี้เป็นเรื่องสำคัญและเป็นทักษะที่ผู้บริหารทุกคนต้องมี²³

จากทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า เป็นการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีและลดความกดดันในการทำงาน โดยอาศัยจากปัจจัยในด้านต่างๆ เข้าสนับสนุนเพื่อให้เป็นที่ยอมรับนับถือและเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำพาองค์กรสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

ทักษะด้านมโนภาพ (conceptual skill)

การมองภาพในองค์กรก่อนที่จะตัดสินใจทำอะไรลงไปนั้น ผู้บริหารถือว่าเป็นบทบาทมากที่สุดที่จะกระทำในส่วนนี้ได้ เพราะการที่จะดำเนินการใดๆ นั้น ผู้บริหารเองจะต้องเป็นผู้ที่มีภาพไว้ในใจเสมอว่า เมื่อตัดสินใจทำอะไรลงไปแล้วนั้น จะเกิดประโยชน์ โทษ ผลกระทบทั้งภายในและภายนอกอย่างไรบ้าง ทั้งนี้เป็นการวางแผนภายในใจของผู้บริหารเองว่าจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกลขนาดไหน ซึ่งจะเป็นสิ่งที่มีประโยชน์มากสำหรับองค์กร หากผู้บริหารมีทักษะทางด้านมโนภาพนี้ และมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงแนวคิดไว้ เช่น แคทซ์(Katz)มีความเห็นว่า ความสามารถของผู้บริหารควรเข้าใจมองภาพความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ในองค์กรรวมทั้งหมดมีความคิดกว้างไกลครอบคลุมและเชื่อมโยงกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ทั้งทางด้านการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ ทั้งในระดับจุลภาพและมหภาค²⁴ เพราะทักษะด้านนี้จำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า สามารถมองภาพขององค์กรได้อย่างชัดเจน จึงจะสามารถทำงานได้เป็นขั้นตอนและแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่ประสิทธิภาพของแต่ละองค์กร

²² เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารการศึกษา, เอกสารประกอบการสอน (กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539), 1-2.

²³ หลุยส์ ปูตระเศรณี, Pocket MBA ภาวะผู้นำ (กรุงเทพฯ: บริษัทคู่แข่ง, 2539), 16.

²⁴ Robert L. Katz, "Skills of an Effective Administration," Harvard Business Review 33, 1 (January–February 1955): 22-42.

แตกต่างกันไป ทำให้การแก้ปัญหาและการมองภาพรวมขององค์กรมีความชัดเจนต่างกัน ซึ่ง เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) กล่าวว่าการบริหารที่สำคัญเกี่ยวกับทักษะด้านมโนภาพ เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการมองภาพรวมของโรงเรียน ทักษะนี้ ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของแต่ละองค์ประกอบของโรงเรียนที่เปรียบเสมือนองค์กร ได้แก่ โปรแกรมการสอน ระบบการสอน หน้าที่ของคนในองค์กร เป็นต้น²⁵ เพราะประสิทธิภาพของแต่ละองค์กรแตกต่างกันไป ทำให้การมองภาพรวมขององค์กรมีความชัดเจนต่างกัน ทางด้านของ โบวีและคณะ (Bovee and others) มองว่าทักษะการจัดการด้านมโนภาพเป็นทักษะที่ทำให้ผู้บริหารสามารถมองภาพรวมทั้งหมดขององค์กรความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อมและเข้าใจความสัมพันธ์ส่วนต่างๆ ขององค์กร²⁶

ส่วนนักวิชาการไทย มีแนวคิดที่แตกต่างกันไป เช่น สมยศ นาวิกานท์ ให้ความหมายไว้ว่าเป็นความสามารถในการเข้าใจความซับซ้อนขององค์กรโดยส่วนรวมและส่วนต่างๆขององค์กร ขึ้นอยู่ระหว่างกันอย่างไร²⁷ เนื่องจากองค์กรมีการดำเนินงานที่ซับซ้อน จึงต้องมีการวางแผนภายในใจตลอดถึงการมองภาพขององค์กรได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ วันทนา เมืองจันทร์ ว่า การที่ผู้บริหารจะสามารถบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องอาศัยทักษะการวางแผนที่ดีมีการกำหนดทิศทางล่วงหน้าว่าจะดำเนินการพัฒนาไปในแนวทางใด มิใช่เป็นการพัฒนาที่ปล่อยให้ดำเนินการไปตามธรรมชาติอย่างเลื่อนลอยไร้ซึ่งทิศทาง การดำเนิน การพัฒนานั้น จำเป็นที่จะต้องมีความวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นตัวชี้หน้า²⁸ เนื่องจากวิสัยทัศน์ มีความสำคัญสำหรับการบริหารงาน ที่ผู้บริหารต้องพัฒนาตนให้เป็นบุคคลที่มีการมองที่กว้างไกล สอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ ที่ได้กล่าวเสริมว่า ทักษะด้านมโนภาพเป็นความสามารถในการเข้าถึงปัญหาของส่วนต่างๆ ขององค์กรได้ทั้งหมด และสามารถคิดหาวิธีการปฏิบัติงานที่ดี และเหมาะสมสำหรับทั้งองค์กรความ สามารถดังกล่าว จะมีได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีขอบเขตการคิดที่กว้างขวางโดยครอบคลุมถึงการพิจารณาจุดประสงค์ขององค์กรมากกว่าที่เป็นความสามารถนึกคิดถึงปัญหาเฉพาะภายในขอบเขตของงานในกลุ่มของตน

²⁵ Thomas J. Sergiovanni, Educational Governance and Administration (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1980), 72-73.

²⁶ Courtland L. Bovee and others, Management (New York: McGraw-Hill Inc., 1993), 9.

²⁷ สมยศ นาวิกานท์, การบริหาร (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2538), 4.

²⁸ วันทนา เมืองจันทร์, วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ: วันทิพย์, 2542), 87.

เท่านั้น²⁹ และ อุบล เล่นวารี ได้กล่าวถึงทักษะความคิดกว้างไกล หรือ วิสัยทัศน์ ว่า ศักยภาพของบุคคลในการตอบสนองความต้องการการในกิจกรรมต่างๆ เป็นความสามารถในการมองอนาคต โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่ได้สั่งสมตลอดเวลา และหล่อหลอมเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลซึ่งสามารถสร้างขึ้นได้โดยเปิดใจให้กว้าง แสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ อ่านและฟังให้มาก เป็นนักวิเคราะห์ รู้จักแยกแยะเหตุผล และสรุปประเด็นได้ถูกต้อง³⁰

ทักษะทั้ง 5 ด้าน เป็นทักษะที่จำเป็นมากสำหรับการบริหารงานที่ผู้บริหารต้องพัฒนา และฝึกฝนเป็นประจำเพื่อทำให้เกิดความชำนาญ เนื่องจากผู้บริหารจะสามารถบริหารงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นต้องอาศัยทักษะทั้ง 5 ด้านนี้เข้าเป็นเครื่องมือในการสนับสนุน

การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการนั้น ถือว่าเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษา และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผลการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น โดยความร่วมมือจาก ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารงานและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

ความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การบริหารงานวิชาการเป็นเรื่องที่สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาต้องรับผิดชอบโดยตรง ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะเกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อนำการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนไปสู่ผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

²⁹ รงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2537), 334.

³⁰ อุบล เล่นวารี, กลยุทธ์การบริหารการศึกษายุคโลกาภิวัตน์ (กรุงเทพฯ: ธีรพงษ์การพิมพ์, 2538), 40-43.

ของหลักสูตร ปัจจัยสู่ความสำเร็จของหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ที่การบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบและได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ เช่น ธเนศ คิตรงู้งเรื่อง แสดงแนวคิดไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทางด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การบริหารงานวิชาการจึงเป็นหัวใจของการศึกษา³¹ และการทำงานวิชาการที่มีคุณภาพนั้นสามารถตรวจสอบได้จาก โรงเรียนมีขอบข่ายการบริหารงานวิชาการชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนเกิดแนวคิดในการพัฒนางาน ผู้บริหารโรงเรียนรวมทั้งคณะครู ตระหนักและร่วมมือพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนอย่างจริงจัง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศหลายท่าน ได้ให้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ สามารถสรุปได้ดังนี้ มิลเลอร์ (Miller) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายงานวิชาการไว้ 4 ด้าน คือ 1)การจัดโปรแกรมเรียน 2) การปฏิบัติตามโปรแกรม 3)การติดตามการเรียนการสอน 4)การจัดบริการการสอน³² จากขอบข่ายงานวิชาการทั้ง 4 ด้านนั้น ทำให้กระบวนการในการจัดการงานวิชาการที่เป็นลำดับขั้นตอน แตกต่างจาก เซอร์จิโอวานนีและคณะ(Sergiovanni and others)ที่มีความเห็นว่างานวิชาการต้องประกอบด้วย 1)การตั้งปรัชญาการศึกษาขึ้นมาเพื่อปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว 2) การจัดทำโครงการทางการศึกษาต่างๆ 3) การจัดให้มีการประเมินผลหลักสูตรและมีการเรียนการสอน 4)การสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง และ 5)การจัด หาวัสดุสำหรับการเรียนการสอน³³ เนื่องจากเซอร์จิโอวานนีและคณะ ได้เน้นถึงการเตรียมการ และการปฏิบัติงานวิชาการที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้ แต่ ปรียาพร

³¹ ธเนศ คิตรงู้งเรื่อง, การประกันคุณภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร (นครปฐม: ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2539), 56.

³² Van. Miller, The Public Administration of American School System (New York: The Macmillan Company, 1965), 85.

³³ Thomas J. Sergiovanni and others, Educational Governance and Administration (New York: The Macmillan Company, 1965), 175.

วงศ์อนุตรโรจน์ แสดงแนวคิดถึงองค์ประกอบเหล่านี้ ได้แก่ 1) การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน คือ มีแผนปฏิบัติงานวิชาการ โครงการสอน และบันทึกการสอน 2) การจัดทำแผนเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดีและสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เช่น การจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกงาน 3) การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตรและโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ งานการจัดสื่อการเรียน การสอน การจัดห้องสมุด การนิเทศการสอน 4) การวัดและประเมินผลกระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือด้านการตรวจสอบและวิเคราะห์³⁴ ส่วน อุทัย บุญประเสริฐ ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ 6 ด้าน คือ 1) ความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน 3) กิจกรรมนักเรียนและการบริหารกิจกรรมนักเรียนให้ตอบสนองหลักสูตรและเสริมสร้างหลักสูตรให้เป็นผลสมบูรณ์ 4) สื่อการเรียนการสอนและกิจกรรมห้องสมุด เพื่อการส่งเสริมการเรียนการสอนตามหลักสูตรโดยตรงเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการนักเรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเพื่อเสริมความทันสมัยทางวิชาการแก่ครูโดยตรง 5) การวัดผล การประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายและหลักการของหลักสูตรและการประเมินมาตรฐานคุณภาพวิชาการของโรงเรียน 6) การนิเทศการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพสำหรับบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษา³⁵

จากขอบข่ายงานวิชาการที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเห็นได้ว่างานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในการบริหารสถานศึกษาและมีงานด้านอื่นๆ ที่สนับสนุนด้านนี้อยู่มาก จึงสามารถกล่าวรายละเอียดงานวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกการบริหารงานวิชาการออกเป็น 12 ด้าน คือ

³⁴ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ (กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2535), 17-19.

³⁵ อุทัย บุญประเสริฐ, หลักและแนวทางในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน (กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2538), 82.

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

1.4 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริการจัดการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร

1.6 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.7 ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับ ความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

2.3 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน หรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

2.4 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน หรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม³⁶

3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

3.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลของสถานศึกษา

3.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติและผลงาน

3.4 จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

3.5 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร การจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

4.2 ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้

4.3 ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ

³⁶ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546),

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- 5.1 ศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ
- 5.2 ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน
- 5.3 จัดหาสื่อและเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านวิชาการ
- 5.4 ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานและสถาบันอื่น
- 5.5 การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- 6.1 สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง
- 6.2 จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง
- 6.3 จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน
- 6.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบครัวภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. การนิเทศการศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- 7.1 จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
- 7.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา
- 7.3 ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา
- 7.4 ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

7.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา³⁷

8. การแนะแนวการศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

8.1 จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการ และวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน

8.2 ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

8.3 ติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา

8.4 ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านการแนะแนวศึกษากับสถานศึกษาหรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

9.1 จัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

9.2 กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองความสำเร็จของสถานศึกษา

9.3 วางแผนการพัฒนาคณาภพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

9.4 ดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9.5 ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคณาภพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

9.6 ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9.7 ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

³⁷ เรื่องเดียวกัน, 33-38.

10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

10.1 การศึกษา สำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

10.2 จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะ ทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น

10.3 การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

10.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

11.1 ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณใกล้เคียง ภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

11.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

12.1 สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

12.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

12.3 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา³⁸

³⁸ เรื่องเดียวกัน, 33–38.

อนึ่ง การบริหารงานวิชาการที่จำแนกออกเป็น 12 งาน สามารถจำแนกรายละเอียดของแต่ละงานตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ดังต่อไปนี้

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรเป็นตัวกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางของการจัดการศึกษา โดยหลักสูตรจะกำหนดหลักการและจุดมุ่งหมายของการศึกษา โครงสร้างของหลักสูตร การจัดหลักสูตร สาระและมาตรฐานการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดผลการเรียนรู้ หลักสูตรจึงมีความสำคัญที่ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต้องศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรอย่างดีจึงสามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่กำหนดสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สำหรับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายที่จะสามารถปรับใช้กับการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยกำหนดโครงสร้างที่เป็นสาระการเรียนรู้ จำนวนเวลาเรียน มาตรฐานการเรียนรู้ที่แสดงคุณภาพของผู้เรียนเมื่อจบการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้นและเมื่อเรียนจบขั้นพื้นฐานแล้ว สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงต้องนำโครงสร้างของหลักสูตรพื้นฐาน ไปจัดทำเป็นหลักสูตรของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงสภาพปัญหา ความพร้อม เอกลักษณ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งนี้ต้องจัดทำรายวิชาในแต่ละกลุ่มให้ครบตามมาตรฐานที่กำหนดและสามารถจัดทำสาระการเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ สถานศึกษามีภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาตามหลักสูตรให้เป็นไปตามหลักการ จุดมุ่งหมาย สาระการเรียนรู้ และมาตรฐานการเรียนรู้ของแต่ละช่วงชั้น โดยต้องจัดสาระการเรียนรู้ให้ครบทั้ง 8 กลุ่มในทุกชั้นให้เหมาะสมกับธรรมชาติการเรียนรู้และระดับพัฒนาการของผู้เรียนในช่วงการศึกษาภาคบังคับ³⁹ ซึ่งในแต่ละช่วงชั้นนั้นมีการพัฒนาทักษะที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้การที่จะสามารถทำให้นักเรียนเข้าใจถึงสภาพความเป็นจริงและทำให้หลักสูตรน่าสนใจยิ่งขึ้น คือ หลักสูตรบูรณาการ เนื่องจากหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ.2544 เป็นหลักสูตรการศึกษาของประเทศที่มีจุดประสงค์ที่จะพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างมี

³⁹ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2545), 34.

ความสุขบนพื้นฐานของความเป็นไทยและความเป็นสากล รวมทั้งมีความสามารถในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อตามความถนัด ความสนใจ และความสามารถของแต่ละบุคคลและการสอนแบบบูรณาการจะสอนให้ได้ผลดี ต้องพัฒนาหลักสูตรบูรณาการให้ด้วยจึงจะสมบูรณ์และถ้าจะให้หลักสูตรบูรณาการได้ผลดีและสมบูรณ์ที่สุด ควรพัฒนาโดยใช้รูปแบบ Webbed แบบใยแมงมุม เพราะเป็นการบูรณาการเนื้อหาสาระการเรียนรู้โดยเป็นการบูรณาการเนื้อหาสาระที่สัมพันธ์หรือคล้ายคลึงกันเข้าในหัวข้อเรื่องเดียวกันการพัฒนาหลักสูตรรูปแบบนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากครูผู้สอนทุกคน เพื่อช่วยกันระดมสมองและแสดงความคิดเห็น⁴⁰

การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการ ต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาหลักสูตรทั่วไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยกระบวนการพัฒนาหลักสูตรมีขั้นตอนโดยสรุปคือ 1)การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ การศึกษาข้อมูลในด้านต่างๆ เกี่ยวกับโรงเรียนและนักเรียน สภาพและปัญหาของชุมชน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตร เช่น จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรม การวัดและการประเมินผล 2)การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ คือ การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์เป็นการบอกถึงความต้องการอย่างชัดเจนที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญแก่ผู้เรียน ควรเขียนให้สอดคล้องกับปรัชญาหรืออุดมการณ์สอนของความต้องการของผู้เรียนและสังคม แก้ปัญหาของสังคม และสามารถปฏิบัติได้จริง 3)การออกแบบหลักสูตร คือการออกแบบหลักสูตร เป็นการหารูปแบบ วิธีการวางแผนพัฒนาหลักสูตรจัดเตรียม องค์ประกอบหลัก เช่น เนื้อหาสาระ วิธีการสอน สื่อการเรียน การสอน กิจกรรมหรือประสบการณ์ของผู้เรียน เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงาน 4)การนำหลักสูตรไปใช้ คือการนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการนำเอาหลักสูตรที่ได้พัฒนาตามขั้นตอนเสร็จแล้วไปทดลองใช้สอนกับผู้เรียน ประสิทธิภาพของหลักสูตรขึ้นอยู่กับคณะครูที่สอน ถ้ามีความมุ่งมั่นในการสอนแบบบูรณาการ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสม จะทำให้บรรลุผลสำเร็จด้วยดี และอาจต้องมีการยืดหยุ่นเนื้อหาสาระ หรือวิธีจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับผู้เรียนด้วย 5)การประเมินผลหลักสูตร คือ การประเมินผลหลักสูตร เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับคุณค่าของหลักสูตร ประเมินเพื่อตรวจสอบดูเนื้อหา กิจกรรม และประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนว่าเหมาะสมหรือไม่เพียงใดการบูรณาการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่และมีข้อสังเกตใดเกิดขึ้นในระหว่างการใช้หลักสูตรบ้าง สรุปประเด็นและบันทึกไว้ 6) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร คือ การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร เป็นการทบทวนองค์ประกอบทั้งหมดของหลักสูตรตั้งแต่ขั้นที่1

⁴⁰ เรื่องเดียวกัน, 34.

จนถึงขั้นที่ 5 เพื่อดูว่าจะมีส่วนใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขบ้าง ด้วยเหตุผลใด และมีข้อสังเกตที่ได้ควรนำมาประกอบในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรด้วย

ในการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการต้องอาศัยความร่วมมือจากครูผู้สอนทุกคนและใช้เวลาทำงานร่วมกันในระยะแรกมากสักหน่อย เพราะจะเป็นการมองภาพรวมกว้างๆ นับตั้งแต่การตั้งหัวข้อเรื่องและการพิจารณาเลือกเนื้อหาสาระจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ เข้ามาบูรณาการภายใต้หัวข้อเรื่องในการพัฒนาหลักสูตรนี้ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะที่สามารถทำได้ง่ายๆ และสอดคล้องกับบริบทต่างๆ ภายในโรงเรียน คือ

1) **ขั้นเตรียม** ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการสอน และการพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการให้แก่คณะครูก่อน เพื่อให้เกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของการสอนแบบบูรณาการ และเห็นแนวทางในการดำเนินการร่วมกันมีความเข้าใจตรงกัน การจัดอบรมนี้ควรเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพราะคณะครูจะได้มีทักษะในการทำงานมากขึ้น ซึ่งในการจัดอบรมนี้จะจัดภายในโรงเรียนเดี่ยวหรือจัดรวมเป็นกลุ่มโรงเรียนก็ได้แล้วแต่ความพร้อมของทางโรงเรียน วางแผนเรื่องระยะเวลาในการพัฒนาหลักสูตร จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณที่จำเป็น เอกสารหลักสูตร โดยเฉพาะหลักสูตรสถานศึกษาของกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม ในระดับชั้นต่างๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการ

2) **ขั้นพัฒนาหลักสูตร** หลังจากที่ศึกษาระบบการพัฒนาหลักสูตรแล้ว ให้คณะที่ทำการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่ม ในขั้นที่ปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการ ร่วมกันวางแผนเรื่องเวลาที่จะใช้ทำการสอนในแต่ละหัวข้อเรื่องก่อนว่าจะสอนหัวข้อเรื่องละกี่วัน เช่น 3 วัน 5 วัน หรือกี่วันก็ได้ หรือจะไม่เท่ากันก็ได้ ตามแต่ความเหมาะสมหรือความต้องการของครู แต่ผู้เขียนมีข้อสังเกตให้ว่า การจัดเวลาสอนแต่ละหัวข้อเรื่องนั้น ถ้าจัดสอน 5 วัน คือ วันจันทร์ถึงวันศุกร์ จะทำให้สะดวกต่อการบริหารจัดการเรื่องวันเวลา และง่ายต่อการจำจะยุ่งยากมากกว่า และต่อมาคือ การตั้งหัวข้อเรื่อง คณะครูจะดมสมองช่วยกันตั้งหัวข้อเรื่องละควรมีจำนวนที่พอเหมาะ กับจำนวนวันหรือสัปดาห์ที่สอน เช่น ใน 1 ภาคเรียนมีเวลาเรียนประมาณ 20 สัปดาห์ ช่วงต้นภาคเรียนอาจจะมีวันสอนน้อยและต้องเตรียมนักเรียน ช่วงปลายภาคเรียนอาจต้องเว้นไว้สำหรับการวัดและประเมินผลปลายภาค ดังนั้น อาจต้องเว้นเวลาช่วงต้นและปลายภาคเรียนไว้ประมาณ

2 สัปดาห์ จึงเหลือเวลาสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนประมาณ 18 สัปดาห์ ถ้าเป็นเช่นนี้ ครูอาจตั้งหัวข้อเรื่อง 18 หัวข้อหรือตั้งไว้เกินเพื่อเลือกใช้ได้⁴¹

ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จึงถือว่าเป็นการนำหลักสูตรเดิมมาพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการบูรณาการรายวิชาต่างๆเข้าด้วยกัน เพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาตามสภาพความเป็นจริงและเพิ่มศักยภาพของนักเรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะการเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การที่จะดำเนินการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การจัดกระบวนการเรียนรู้ถือว่าเป็นบทบาทที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการ ส่งเสริมแนะนำให้ครูผู้สอน สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่หลักสูตรต้องการและตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา และได้มีนักวิชาการแสดงแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ไว้ เช่น สุรางค์ ไคว์ตระกูล กล่าวว่าการเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่งเป็นผลเนืองมาจากประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือการฝึกหัด รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงปริมาณความรู้ของผู้เรียน⁴² ส่วน ปราสาท อิศรปรีดา กล่าวว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือศักยภาพของพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรเป็นผลมาจากประสบการณ์⁴³ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บทบัญญัติที่ให้ทิศทางในการปฏิรูปที่ชัดเจน แม้การปฏิรูปการเรียนรู้ของชาติเป็นงานที่ยากแต่เป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่ที่มุ่งสัมฤทธิ์ผล โดยทุกส่วนของสังคมไม่ว่าฝ่ายนโยบาย พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู ผู้เรียน ผู้เรียน ผู้บริหาร ชุมชน ต้องมีความเข้าใจตรงกันและเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษาโดยมุ่งหวังที่จะได้เห็นคนไทยที่พึงประสงค์เป็นทั้งคนดี คนเก่งและมีความสุข⁴⁴

⁴¹ สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์, การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ(กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2546), 67-69.

⁴² สุรางค์ ไคว์ตระกูล, จิตวิทยาการศึกษา (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537), 9.

⁴³ ปราสาท อิศรปรีดา, สารัตถะวิทยาการศึกษา (กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์, 2538), 196.

⁴⁴ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา, 2544), 25.

จากแนวคิดดังกล่าว การเรียนรู้ อาจหมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลจากพฤติกรรมเดิมไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวรในภายหลังที่ได้เรียนรู้หรือได้รับประสบการณ์จากการเรียนรู้โดยไม่ใช่เกิดจากการตอบสนองของตามธรรมชาติที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ

หนึ่ง ในการจัดการเรียนรู้ในด้านต่างๆ นั้น ต้องคำนึงผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ บ่งบอกถึงความมุ่งมั่นที่ต้องการให้เป็นมีความคิดเป็นของตนเอง คือ กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก ในสิ่งที่ดีและถูกต้อง ซึ่งทิสนา แคมมณี ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง หมายถึง การสอนที่มุ่งจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิต เหมาะสมกับความสามารถ และความสนใจของผู้เรียนโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วม และลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง⁴⁵ ต่อมา กรมวิชาการ ให้ความหมายว่า การดำเนินการใดๆ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้คำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนมากที่สุดโดยในการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด มีฐานมาจากทฤษฎีและผลการวิจัยที่ค้นพบว่า เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพอย่างแท้จริง เนื่องจากผู้เรียนเป็นผู้มีส่วนร่วม เรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นผู้ปฏิบัติ หรือเป็นผู้กระทำมากกว่าผู้ที่ถูกกระทำ⁴⁶ คือ ต้องการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการเรียน โดยมุ่งหวังคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับประวิทย์ บึงสว่าง ได้ให้แนวคิดว่าเป็นการจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุดโดยให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ได้คิดเอง ปฏิบัติเองและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล หรือแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายจนสามารถสร้างความรู้ด้วยตัวเอง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิต โดยครูเป็นผู้วางแผนร่วมกับผู้เรียนจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้นท้าทายให้กำลังใจและแก้ปัญหา หรือชี้แนะแนวทางการแสวงหาความรู้ที่ถูกต้องให้แก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล⁴⁷ ต่อมา ธนาธิป พรกุล ให้แนวคิดที่คล้ายกันว่า เป็นการจัดการเรียนการสอนแบบผู้เรียนได้มีบทบาทในการเรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมากที่สุด คืองานที่ผู้เรียน

⁴⁵ทิสนา แคมมณี, “การจัดการเรียนการสอนโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลางโมเดลซิฟ,” วารสารวิชาการ 2, 5 (พฤษภาคม 2542): 4.

⁴⁶กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดตามพระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา, 2543), 3.

⁴⁷ประวิทย์ บึงสว่าง, “การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด,” ใน ร่วมคิดร่วมเขียนปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2543), 79.

ทำแล้วเกิดการเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยแสดงเป็นพฤติกรรมที่ครูกำหนดไว้ในจุดประสงค์การเรียนรู้และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทุกด้าน⁴⁸ จากแนวคิดที่นำเสนอมา สามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญหรือผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คือ การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง เรียนรู้อย่างมีความสุข ได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพรอบด้านสมดุลง มีทักษะการแสวงหาความรู้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญในการนำมาซึ่งคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาในระดับต่างๆ เพราะผลมาจากการวัดและการประเมินผลการศึกษา ส่วนการเทียบโอนผลการศึกษานั้น ถือเป็นการสร้างโอกาสให้กับนักเรียนผู้มีความต้องการศึกษาตามสถาบันต่างๆ ตามวาระและโอกาสที่แตกต่างกัน ซึ่ง นอล (Noll) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดผลและประเมินผลเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบและการหาข้อมูลของการทดสอบ เพื่อนำมาตัดสินใจ⁴⁹ สำหรับกรมวิชาการ ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลว่าเป็นมาตรฐานหนึ่งที่จะช่วยให้ได้ข้อมูลมาพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามเป้าหมายของหลักสูตร⁵⁰ ส่วนกังวล เทียนกัณฑ์เทศน์ ได้ให้ความหมายการวัดผล (measurement) หมายถึง กระบวนการบอกปริมาณหรือคุณภาพของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นตัวเลขหรือสัญลักษณ์ใดๆที่ตกลงกันได้แล้ว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของสิ่งของที่จะวัดผลและวัตถุประสงค์ของการวัดผลนั้น ส่วนการประเมินผล (evaluation) หมายถึง กระบวนการประเมินค่าขั้นสุดท้ายว่าวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์เพียงไร โดยการพิจารณา

⁴⁸ ธนาธิป พรกุล, "คลีพระราชบัญญัติการจัดการเรียนการสอนผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง," วารสารวิชาการ 4, 9 (กันยายน 2544): 2.

⁴⁹ Victor H. Noll, Introduction to Educational Measurement, 2nd ed. (Boston: Houghton Mifflin Co., 1965), 13-14.

⁵⁰ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2535), 1.

ผลที่ได้จากผลการวัดและส่วนประกอบอื่น เพื่อการประเมินค่าที่เหมาะสม⁵¹ ส่วนการเทียบโอนผลการเรียน คือ การประเมินผลการเรียน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้เรียนที่ศึกษาจากสถานศึกษาอื่นหรือรูปแบบการศึกษาอื่นให้เป็นส่วนหนึ่งของผลการเรียนของผู้เรียนตามหลักสูตรของสถานศึกษา

เป้าหมายสำคัญของการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ เพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ โดยการนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียนโดยตรงและนำผลไปปรับปรุงแก้ไขการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งนำไปใช้ในการพิจารณาตัดสินความสำเร็จทางการศึกษาของผู้เรียนอีกด้วย การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย

1. การประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม ซึ่งสถานศึกษาควรดำเนินการประเมินผลในลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้

1.1 การประเมินผลก่อนเรียน เป็นการประเมินผลก่อนเรียน เป็นหน้าที่ของครูผู้สอนในแต่ละวิชา ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ต้องประเมินผลก่อนเรียน เพื่อหาสารสนเทศของผู้เรียนในเบื้องต้น สำหรับนำไปจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพื้นฐานของผู้เรียน ตามแนวทางจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแต่จะไม่นำผลการประเมินนี้ไปใช้ในการพิจารณาตัดสินผลการเรียน

1.2 การประเมินระหว่างเรียน เป็นการประเมินผลระหว่างเรียนเป็นการประเมินเพื่อมุ่งตรวจสอบพัฒนาการของผู้เรียนว่าบรรลุตามผลการเรียนรู้ที่ผู้คาดหวังในการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูได้วางแผนไว้หรือไม่ ทั้งนี้สารสนเทศที่ได้จากการประเมินไปสู่การปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องของผู้เรียน และส่งเสริมผู้เรียนที่มีความรู้ ความสามารถให้เกิดพัฒนาการสูงสุดตามศักยภาพ

1.3 การประเมินเพื่อสรุปผลการเรียน เป็นการประเมินเพื่อสรุปผลการเรียนเพื่อมุ่งตรวจสอบความสำเร็จของผู้เรียน เมื่อผ่านการเรียนรู้ในช่วงเวลาหนึ่ง หรือสิ้นสุดการเรียนปลายปี/ปลายภาค

⁵¹ กังวล เทียนกัณฑ์เทศน์, การวัด การวิเคราะห์ การประเมินทางการศึกษาเบื้องต้น (กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2540), 16.

2. การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนในทุกช่วงชั้นการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนเองตามความถนัดและความสนใจให้เต็มศักยภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษา จะต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย มีรูปแบบ และวิธีการที่เหมาะสม ผู้เรียนต้องผ่านเกณฑ์การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามที่สถานศึกษากำหนด จึงจะผ่านเกณฑ์การประเมินช่วงชั้น

3. การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นการประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่สถานศึกษากำหนดสำหรับพัฒนาผู้เรียนเป็นกรณีพิเศษ เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างเอกลักษณ์เกี่ยวกับคุณภาพ จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียนสถานศึกษาและชุมชนของสถานศึกษา การประเมินลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นการประเมินเชิงวินิจฉัย

4. การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนสื่อความ เป็นการประเมินศักยภาพของผู้เรียนในการอ่านหนังสือ เอกสารและสื่อต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง คล่องแคล่ว แล้วนำมาคิดสรุปเป็นความรู้ความเข้าใจของตน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์เนื้อหาสาระของเรื่องที่อ่าน ซึ่งนำไปสู่การสังเคราะห์สร้างสรรค์ และแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ และความสามารถในการถ่ายทอดความคิดเหล่านั้นด้วยการเขียนสื่อความ ที่สะท้อนถึงสติปัญญา ความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหา และสร้างสรรค์จินตนาการอย่างเหมาะสมและมีคุณค่า พร้อมด้วยประสบการณ์และทักษะในการเขียนที่มีสำนวนภาษาถูกต้อง มีเหตุผล และลำดับขั้นตอนในการนำเสนอ ที่สามารถสร้างความเข้าใจแก่ผู้อ่านได้อย่างชัดเจน ตามระดับของมาตรฐานช่วงชั้นอย่างแท้จริง⁵²

และที่สำคัญการวัดและประเมินผลการเรียนรู้แบบบูรณาการ จำเป็นต้องมีเทคนิคต่างๆเช่น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการมีเทคนิควิธีการจัดการและประเมินผลหลากหลายวิธี ครูผู้สอนสามารถเลือกวิธีใช้ตามความเหมาะสมกับเนื้อหาหรือรูปแบบการบูรณาการและเนื่องจากการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการเป็นแบบผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ

⁵² สำนักทดสอบการศึกษา, กรมวิชาการ, แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรของกรศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2537), 30-35.

เน้นการฝึกปฏิบัติตามกระบวนการ รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ การจัดและประเมินผลผู้สอนจึงต้องเลือกใช้ให้หลากหลาย และดำเนินการควบคู่กันไปในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลที่ต้องการวัดและประเมินผลผู้เรียนรู้ให้ได้ครบถ้วนทุกด้านให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร วิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้แบบบูรณาการ ได้แก่ การสังเกต การบันทึกประจำวัน การตอบปากเปล่า การเขียนคำตอบหรือความเรียงการประเมินตนเอง การประเมินกลุ่ม การสัมภาษณ์เดี่ยว การสัมภาษณ์กลุ่ม การใช้แฟ้มสะสมผลงาน การให้คะแนนแบบรูบริค การสนทนาตอบ การใช้แบบทดสอบ⁵³

ส่วนการเทียบโอนผลการเรียน ถือเป็นกรนำมาผลการเรียนซึ่งเป็นความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของผู้เรียน ที่เกิดจากการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยมาประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง แนวดำเนินการโอนผลการเรียน ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการเทียบโอนผลการเรียน ดังนี้

1. ผู้ขอเทียบโอนชั้นทะเบียนเป็นนักเรียน หรือนักศึกษาของสถานศึกษาใดสถานศึกษาหนึ่ง โดยสถานศึกษาดังกล่าวดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนในภาคเรียนแรกที่ขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียนหรือนักศึกษา ยกเว้นกรณีมีเหตุผลจำเป็น
2. จำนวนหมวดวิชา รายวิชา จำนวนหน่วยการเรียนรู้ที่จะรับเทียบโอนและอายุของผลการเรียนที่จะนำมาเทียบโอน ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการของสถานศึกษา ทั้งนี้ เมื่อเทียบโอนแล้วผู้ขอเทียบโอนต้องมีเวลาเรียนอยู่ในสถานศึกษาที่รับเทียบโอนไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน
3. ในกรณีมีเหตุผลจำเป็นระหว่างเรียน ผู้เรียนสามารถแจ้งความจำนงขอไปศึกษาบางรายวิชาในสถานศึกษาอื่น แล้วนำผลมาเทียบโอนได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการของสถานศึกษา
4. การเทียบโอนผลการเรียนให้ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน
5. การเทียบโอนให้ดำเนินการ ดังนี้ 1)กรณีผู้ขอเทียบโอนมีผลการเรียนมาจากหลักสูตรต่างๆ ให้นำหมวดวิชา รายวิชาที่มีจุดประสงค์และเนื้อหาสอดคล้องกันไม่น้อยกว่าร้อยละ

⁵³ สิริพัทธ์ เจษฎาวิโรจน์, การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ (กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2546), 97-100.

60 มาเทียบโอนผลการเรียนได้ และพิจารณาให้ระดับผลการเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่รับเทียบโอน 2) กรณีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้พิจารณาจากเอกสารหลักฐาน(ถ้ามี) โดยมีการประเมินด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย และให้ระดับผลการเรียนตามเกณฑ์การประเมินผลการเรียนของหลักสูตรที่รับเทียบโอน⁵⁴ จากที่กล่าวมาทั้งหมด การวัดผลการประเมินผลและการเทียบโอนการศึกษา ถือเป็นเป็นภารกิจอย่างหนึ่งที่สถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ ซึ่งการวัดผล การประเมินผล และการเทียบโอนการศึกษา จะมีคุณภาพและประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องมีการจัดการที่เป็นระบบและกระบวนการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสามารถรับรองการประเมินภายในและการประเมินภายนอกได้ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดสำหรับการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับประเทศในสังคมประชาธิปไตย ทุกฝ่ายมีความสำคัญต่อการร่วมมือดำเนินงาน ในยุควิทยาศาสตร์ เช่นปัจจุบันหนทางของการทดลองเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ความก้าวหน้าทางการศึกษาก็ขึ้นอยู่กับ การสำรวจและการทดลอง คือ การวิจัย นั่นเอง การวิจัยมีประโยชน์ต่อการทดสอบแนวความคิด การตอบคำถาม การแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจ ผู้บริหารอาจต้องการรู้กระบวนการที่ดีที่สุดในการจัดกลุ่มนักเรียน หรือสาเหตุที่เด็กสอบตกออกกลางคัน การวิจัยสามารถให้คำตอบต่อสิ่งเหล่านี้และปัญหาอื่นๆที่คล้ายคลึงกันก่อนที่ผู้บริหารจะแก้ปัญหาใดๆจะต้องดูผลการวิจัยก่อนที่จะแก้ปัญหาเพื่อให้การแก้ปัญหาได้ผลจริง ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษาไว้ว่า การวิจัยเป็นกระบวนการค้นหาความจริง (fact-finding process) การค้นหาความรู้ ความพยายามในการสำรวจหาความจริง การวิจัยเป็นการค้นหา พัฒนาและการทำความเข้าใจในความรู้ โดยใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์และการรวบรวมแนวความคิดหรือข้อสมมติฐาน (hypothesis) การสังเกตข้อเท็จจริง การวิเคราะห์ การทำความเข้าใจ และการสรุปขั้นสุดท้ายเป็นทฤษฎี⁵⁵ และ การศึกษานั้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับการดำรงชีวิตประจำวันและการศึกษานั้นก็ถือว่าเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่คนเราต้องไขว่คว้า ค้นหาด้วยตนเอง เพราะหาข้อเท็จจริง จึงจำเป็นต้องมีการวิจัยทางการศึกษา ประกอบด้วย

⁵⁴ เรื่องเดียวกัน, 99.

⁵⁵ ชาญชัย อาจิณสมอาจารย์, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดีจำกัด, 2546), 139.

1. เพื่อสร้างมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติงาน ทุกคนต้องการให้ได้ผลงานจากการปฏิบัติงานมากที่สุด การวิจัยช่วยสร้างมาตรฐานของงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ การวิจัยมีความจำเป็นต่อการสร้างมาตรฐานของการปฏิบัติงานอันเป็นที่ยอมรับสำหรับทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานเพื่อการควบคุมลำดับขั้นของการปฏิบัติงานเหล่านี้ และเพื่อให้การปฏิบัติงานทุกขั้นตอนสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพตลอดถึงก่อให้เกิดความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

2. เพื่อก่อให้เกิดวิธีการทำงานที่มาตรฐาน วิธีการทำงานอาจมีหลายวิธี ผู้บริหารและบุคลากรควรจะร่วมกันตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุดและง่ายสุด ถ้าใช้วิธีทำงานแบบลองถูกลองผิดก็จะทำให้เสียเวลาและเสียค่าใช้จ่าย การวิจัยสามารถป้องกันการสูญเสียเปล่า

3. เพื่อการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหา ในขณะที่มีการดำเนินการตามกระบวนการทางการศึกษา ผู้บริหารจะประสบกับปัญหาต่างๆ สิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องมีการสืบค้นและแก้ปัญหา การวิจัยซึ่งเป็นการค้นหาความรู้ เป็นหนทางที่ผู้บริหารทางที่ผู้บริหารใช้ในกระบวนการตัดสินใจ การวิจัยไม่ได้ให้คำตอบของปัญหาในตัวของมันเอง แต่อาจเสนอแนะการตัดสินใจหรือทางเลือกของการตัดสินใจ

4. เพื่อเผชิญกับความท้าทายของการเปลี่ยนแปลง สังคมปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่างๆ เช่น ด้านสังคม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจ เป็นต้น เพราะฉะนั้น การวิจัยเพื่อหาคำตอบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งจำเป็น

5. เพื่อปรับปรุงสภาพปัจจุบัน การบริหารการศึกษาก็คือ การปรับปรุงการศึกษาในปัจจุบัน การแก้ปัญหาโดยใช้สามัญสำนึก จึงเป็นการเสี่ยงกับการผิดพลาด ผู้บริหารที่ดีจึงควรใช้ผลการวิจัยทางการศึกษามาปรับปรุงสภาพการศึกษาในปัจจุบัน⁵⁶ และกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ข้อปฏิบัติในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ ดังนี้ 1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา 2) ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 3) ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบัน

⁵⁶ เรื่องเดียวกัน ,141.

อื่นๆ⁵⁷ ซึ่งจากข้อมูลที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อศึกษานั้น เป็นไปเพื่อให้ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพของครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัยและสามารถปฏิบัติงานได้ และเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาต่อไป

การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

เนื่องจากสื่อการสอน นวัตกรรม ตลอดจน เทคโนโลยีต่างๆ ที่เข้ามามีบทบาทในการเรียนการสอน ซึ่งเป็นสิ่งช่วยให้นักเรียนเกิดความเข้าใจและสะดวกต่อการเรียนการสอน ผู้บริหารจึงต้องมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ซึ่งกรมวิชาการได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารไว้ดังนี้ 1) จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบายวางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้สถานศึกษา 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้อเสนอแนะแก่บุคลากรภายในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมทางวิชาการเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 3) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้สื่อต่างๆ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อให้ข้อเท็จจริงเพื่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 4) นิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาผลิตใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ พร้อมทั้งชี้แนะช่วยไขปัญหาของบุคลากรเกี่ยวกับสื่อการเรียนรู้ด้านต่างๆ⁵⁸

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญกับสื่อการเรียนรู้ จึงได้กำหนดแนวทางการศึกษาว่า ให้สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนผู้สอนในการจัดสื่อต่างๆ เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่⁵⁹ เพราะสื่อการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

⁵⁷ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546), 33-38.

⁵⁸ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533)(กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2535), 1.

⁵⁹ วีระศักดิ์ ลิขิตวัฒนเศรษฐ์, "จัดการสื่อเพื่อการปฏิรูป," วารสารวิชาการ 4, 6 (มิถุนายน 2544): 9-11.

การสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาเกิดทักษะกระบวนการและความรู้สึกนึกคิดอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

นวัตกรรมการศึกษา (Educational Innovation) เป็นการนำนวัตกรรมมาใช้ในวงการการศึกษาที่จะช่วยให้การศึกษา และการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิผลสูงเดิม เกิดแรงจูงใจในการเรียนด้วยนวัตกรรมเหล่านั้น และประหยัดเวลาในการเรียนได้อีกด้วย ปัจจุบันมีการใช้นวัตกรรมศึกษามากมายหลายอย่าง ทั้งนวัตกรรมที่ใช้แพร่หลายแล้วและประเภทที่กำลังนิยม เช่น การสอนใช้คอมพิวเตอร์ช่วยการใช้ ทีวีทัตส์นึ่งโต้ตอบ (Interactive Video) สื่อหลายมิติ(Hypermedia)และอินเทอร์เน็ต เหล่านี้เป็นต้น เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา(Technology in Education) หมายถึง การนำเทคโนโลยีด้านต่างๆเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การศึกษการสอนการเรียนมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีที่นำมาใช้ใน

การศึกษาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา(Technology in Education) หมายถึงสื่อและเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับและทุกระบบของกรศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียน และ การศึกษาตามอัธยาศัย และที่สำคัญ การปฏิรูปการศึกษานั้นต้องมุ่งเน้นที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญให้เกิดการพัฒนาตามศักยภาพความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ของการใช้เทคโนโลยีเพื่อปฏิรูปการศึกษาในรูปแบบใหม่ที่มีความครอบคลุม กว้างขวาง และมีความเป็นเอกภาพ ทั้งการสนับสนุนปัจจัยพื้นฐาน การจัดตั้งกองทุน การสร้างมาตรฐานทางเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปรับใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด กล่าวกันว่าการปฏิรูปเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษานั้นจะต้องเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างเป็นระบบขั้นตอนมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาทั้งระบบ ดังนั้น การปฏิรูปการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่จะพัฒนาระบบการศึกษาไทยให้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ โดยดำเนินงานตามที่กำหนดเป็นกฎหมายการศึกษาของชาติ ทั้งนี้ “เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา” จะเป็นศาสตร์สำคัญแขนงหนึ่งของการปฏิรูปที่จะช่วยปรับปรุง พัฒนา และยกระดับมาตรฐานการศึกษาของประเทศไทยให้บังเกิดคุณภาพและประสิทธิภาพได้ การปฏิรูปการศึกษาโดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นฐานสำคัญของการปรับเปลี่ยนต้องส่งผลโดยตรงไปสู่ผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการศึกษาต้อง

ตระหนักและช่วยกันขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานให้ก้าวสู่เป้าหมายโดยรวมได้ในอนาคตโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ⁶⁰

จากความสำคัญของสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่กล่าวมาแล้ว นับตั้งแต่ผู้บริหาร ครูสไตท์คนศึกษา ครูศูนย์สื่อ ครูอาจารย์ จะต้องร่วมคิด ร่วมปรึกษา ร่วมพัฒนา ให้มีการจัดหาสื่ออย่างเป็นระบบถาวรจริงจัง และกระจายสื่อออกไปทุกพื้นที่ ไม่ว่าจะ เป็นในห้องเรียนและนอกห้องเรียนหรือนอกโรงเรียนก็ตาม ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเสริมสร้างวิวัฒนาการเกี่ยวกับการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้เพื่อบริหาร และสนับสนุนการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะใฝ่รู้ใฝ่เรียน จำเป็นต้องมีการจัดแหล่งการเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้โดยรัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ⁶¹ ซึ่งแหล่งการเรียนรู้ที่ กระทรวงศึกษาธิการและสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย ให้ความหมายว่า หมายถึง ตัวบุคคลหรือ สถานที่จุดใดจุดหนึ่งหรือแหล่งที่มีอยู่ตามธรรมชาติซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อสนองตอบกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น วิทยากรชาวบ้าน ซึ่งเป็นตัวแทนของภูมิปัญญาท้องถิ่น กลุ่มหัตถกรรมพื้นบ้านกลุ่มวัฒนธรรม อุตสาหกรรมครัวเรือน องค์กรชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน สถานประกอบการ รวมทั้งแหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าเขา ทุ่งนา ซึ่งอาจจะมิอยู่ทั้งในโรงเรียนและชุมชนแหล่งเรียนรู้เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการทำให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในด้านความคิดและการปฏิบัติจริงโดยกิจกรรมในแหล่งเรียนรู้ควรสอดคล้องกับการเรียนการสอนในชั้นเรียนและสัมพันธ์กับวิถีชีวิตของมนุษย์⁶² โดยกระทรวงศึกษาธิการและสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย เสนอลักษณะของแหล่งเรียนรู้ไว้ คือ 1) แหล่งเรียนรู้ที่เป็น

⁶⁰ เรื่องเดียวกัน, 10.

⁶¹ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116, ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542): 25-26.

⁶² กระทรวงศึกษาธิการ และสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย, แนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม, เล่มที่ 6, การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (กรุงเทพฯ: บริษัท ดี เอมเพอเวอร์ พี กรุ๊ป จำกัด, 2544), 230-231.

บุคคล ได้แก่ ครู เพื่อน ภูมิปัญญาท้องถิ่น และบุคคลต่างๆ ในโรงเรียน สังคม ชุมชนและประเทศชาติ 2) แหล่งเรียนรู้ทางกายภาพ ได้แก่ สถานที่ต่างๆ ในชุมชน ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ วัด ศาสนสถาน อุทยาน ประวัติศาสตร์ สวนสัตว์ ฯลฯ 3) แหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติ ได้แก่ แม่น้ำ ภูเขา ป่าไม้ และ 4) แหล่งเรียนประเภทสื่อการเรียนการสอน ได้แก่ วีดิทัศน์ ภาพยนตร์ ของจริง สิ่งพิมพ์ และเอกสารต่างๆ⁶³

อนึ่ง การสนับสนุนหรือการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถนั้น หน้าหลักอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนก็คือ การอำนวยความสะดวกการบริหารงานด้านต่างๆ แก่นักเรียนโดยการสนับสนุนส่งเสริมงานการเรียนการสอน คือ 1)การจัดงบประมาณเพื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องทั้งงบประมาณ จำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในการจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่วางไว้ 2)การจัดกิจกรรมนักเรียน เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้เรียนเป็นกลุ่มๆ ตามความสนใจและความถนัด เป็นการประกอบกิจกรรมร่วมกันโดยผู้เรียนช่วยกันคิดช่วยกันทำ และช่วยกันแก้ปัญหา อันจะเป็นการปลูกฝังนิสัยที่ดีในการอยู่กันในสังคมประชาธิปไตย 3) การจัดแนะแนว ได้แก่ การบริการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็ก การบริการสนเทศ การบริการให้คำปรึกษา การบริการวางตัวบุคคล และการบริการติดตามผลและประเมินผล 4) การจัดให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ก็เพื่อต้องการให้นักเรียนศึกษาค้นคว้าตามความสนใจ และความต้องการของนักเรียนแต่ละคน เพื่อให้นักเรียนได้ค้นพบความสามารถและความถนัดในตัวเอง โรงเรียนต้องจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ 5)การใช้อาคารสถานที่อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนควรจัดอาคารเรียนและบริเวณโรงเรียนให้เกิดประโยชน์ทางด้านการเรียนการสอนให้มากที่สุดเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องวางแผนการทำงานร่วมกันกับบุคลากรในโรงเรียน 6)การนำทรัพยากรในท้องถิ่นใช้ ได้แก่ ครูใช้สิ่งแวดล้อม สภาพสังคมและชีวิตที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ใช้สถานฝึกงานในท้องถิ่นให้เป็นประโยชน์ จัดหาทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ ในท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอน และ เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้จากประสบการณ์และขนบธรรมเนียมของท้องถิ่น 7) การจัดห้องสมุด ได้แก่ ห้องสมุดเคลื่อนที่ โดยจัดหนังสือเล่มบางๆ ที่สามารถอ่านจบในระยะเวลาสั้น เช่น วารสารล่องเวลา จุลสาร นำใส่ตะกั่วกลอง กระเป๋า รถเข็นไปยังสถานที่ที่มีที่สำหรับให้นักเรียนนั่งอ่าน เช่น ใต้ต้นไม้ สนาม ศาลา เป็นต้น และ ห้องสมุดไม่เคลื่อนที่โดยนำหนังสือ วารสาร จุลสาร ฯลฯ จากชั้นหนังสือหรือตู้หนังสือ

⁶³ เรื่องเดียวกัน, 233-236.

ไปให้บริการตามสถานที่ที่จัดไว้เป็นการถาวรตามมุมต่างๆ เช่น ระเบียบหน้าห้อง ใต้ถุนอาคาร โรงอาหาร โรงฝึกงาน ฯลฯ ถ้าหากบริเวณที่จัดมีเนื้อที่กว้างขวางพอ นอกจากวางชั้นหนังสือแล้ว อาจจัดโต๊ะเก้าอี้ที่นั่งอ่านหนังสือหรือปูเสื่อให้นั่งอ่านก็ได้ การจัดในลักษณะนี้ ควรมีผู้ดูแลการให้บริการ รวมทั้งเป็นสถิติการให้บริการ⁶⁴

และข้อคำนึงเกี่ยวกับการจัดแหล่งการเรียนรู้ คือ 1) อาคารสถานที่ควรมีสถานที่ที่เหมาะสมอาจเป็นอาคารเอกเทศหรือเป็นส่วนหนึ่งของอาคาร และอยู่ในจุดศูนย์กลางที่นักเรียนและครูอาจารย์มาใช้ได้สะดวก ห่างไกลจากเสียงรบกวน มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก 2) ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์การเรียนรู้ควรมีผู้ที่มีความรู้ทางบรรณารักษศาสตร์หรือหลักการจัดระบบสื่อเพื่อสะดวกในการใช้และควรมีครูอื่นๆ เป็นผู้ช่วย หรืออาจแต่งตั้งคณะทำงานและมีนักเรียนช่วยงาน ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี 3) การดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ ควรจัดให้เป็นระบบเพื่อความสะดวกในการใช้ความสามารถใช้แนวทางในการดำเนินงานห้องสมุดมาดำเนินการได้ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับระบบการจัดระบบสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อเทคโนโลยี

บทนิเทศการศึกษา ส่วนลิขสิทธิ์

บทนิเทศการศึกษา ถือว่าเป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องมีการจัดให้มีขึ้นในโรงเรียน เพื่อวัดคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาไว้หลายท่านด้วยกัน เช่น ดุสิต ทิวถนอม ให้ความหมายว่า เป็นความร่วมมือของทุกฝ่าย นับตั้งแต่ผู้บริหารโรงเรียนลงไปในพื้นที่จะปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาคูณภาพการทำงานของครูและบุคลากรอย่างจริงจังต่อเนื่อง และเป็นกระบวนการเพื่อการศึกษาของนักเรียนก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ⁶⁵ ส่วนชาลี มณีศรี ให้ความหมายเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาว่า เป็นความพยายามอย่างหนึ่งในหลายๆอย่างที่จะช่วยส่งเสริมให้การศึกษา มีคุณภาพทั้งด้านการเรียนและการสอน⁶⁶ อนึ่ง การนิเทศการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการให้ข้อปฏิบัติไว้ 1) จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา 2) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา

⁶⁴ เรื่องเดียวกัน, 233-236.

⁶⁵ ดุสิต ทิวถนอม, การนิเทศการศึกษา หลักการบริหารและการปฏิบัติ (นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2540), 225.

⁶⁶ ชาลี มณีศรี, การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพฯ: โสภณการพิมพ์, 2542), 4.

3)ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา 4)ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา และ 5)การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น⁶⁷ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การนิเทศศึกษานั้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและร่วมมือกันปฏิบัติจากหลายฝ่ายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การแนะแนวการศึกษา

เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน เสริมสร้างทักษะชีวิต วุฒิก้าวหน้า อารมณ์ การเรียนรู้ในเชิงปัญญา และการสร้างสัมพันธที่ดี ซึ่งผู้สอนทุกคนต้องทำหน้าที่แนะแนวให้คำปรึกษาด้านชีวิต การศึกษาต่อและการพัฒนาตนเองสู่โลกอาชีพและการมีงานทำ

อนึ่ง การแนะแนวศึกษานั้น กระทรวงศึกษาธิการ ได้เสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติไว้ดังนี้ 1) จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน 2) ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา 3) ติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา 4) ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านการแนะแนวศึกษากับสถานศึกษาหรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา⁶⁸

การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกันกับอารยประเทศ เนื่องจากการประกันคุณภาพการศึกษาจะพัฒนาการศึกษาไปอย่างเป็นระบบ ตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งผู้ที่นำเอาการประกันคุณภาพการศึกษา มาใช้จะต้องเข้าใจถึงวิธีระบบที่ต้องนำมาประยุกต์ใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษา โดยจะนำ

⁶⁷ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546),

33-38.

⁶⁸ เรื่องเดียวกัน, 33-38.

ให้สามารถใช้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งถือว่าการประกันคุณภาพการศึกษาของนักเรียนที่ทางสถานศึกษาต้องดำเนินการขึ้นภายในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก และการประกันคุณภาพภายในเป็นการดำเนินงานในลักษณะของการประสมผสานระหว่างกระบวนการบริหารกับการจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ เป็นการทำงานที่ต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้น การประกันคุณภาพภายในเป็นสิ่งที่สถานศึกษาทุกแห่งจะต้องปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและเพื่อให้เป็นไปตามสาระในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542⁶⁹ ทั้งนี้ การประกันคุณภาพภายใน ก็ถือว่าเป็นกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีการ ลงมือทำตามแผนในทุกขั้นตอน มีการบันทึกและติดตามตรวจสอบผลงานหาจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงแล้วร่วมกันปรับปรุงแผนงานนั้น ๆ โดยมุ่งหวังให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

อาจกล่าวได้ว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษา ที่มีแผนงาน กิจกรรม การประเมินผล และการติดตามตรวจสอบคุณภาพที่เป็นระบบสะท้อนถึงควมมีคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เป็นการประเมินตนเองจากภายในสถานศึกษาโดยบุคลากรในสถานศึกษานั้น หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งการประกันคุณภาพภายในนั้น มีขั้นตอนและกระบวนการควบคุมเป็นตัวกำหนดการประกันคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างเป็นขั้นตอน ซึ่งจะทำให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี ซึ่งวารินทร์ สิ้นสูงสุด ได้แสดงขั้นตอนต่าง ๆ คือ 1) การควบคุมคุณภาพภายใน (Internal Quality Control) เป็นส่วนที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องจัดให้มีระบบและกลไกการควบคุมคุณภาพภายในขององค์ประกอบต่างๆที่จะมีผลต่อคุณภาพของบัณฑิต และต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักการของการควบคุมคุณภาพที่เหมาะสมพร้อมทั้งมีระบบตรวจสอบ และประเมินผล การดำเนินการภายในด้วย 2) การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Auditing) คือ การตรวจสอบผลการดำเนินการของระบบและกลไกควบคุมคุณภาพภายในที่สถาบันอุดมศึกษาได้จัดให้มีขึ้น โดยจะเป็นการตรวจสอบเชิง

⁶⁹ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การประกันคุณภาพการศึกษา (กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2543), 11.

ระบบ มุ่งเน้นการพัฒนาว่าสถาบันได้มีระบบการควบคุมคุณภาพหรือไม่ได้ใช้ระบบที่พัฒนาขึ้นเพียงใด และมีขั้นตอนการดำเนินการที่จะทำให้เชื่อถือได้หรือไม่ว่า การจัดการศึกษาจะเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้มุ่งเน้นการตรวจสอบในคณะวิชาเป็นหลัก

การประเมินคุณภาพ (Quality Assessment) หมายถึง กระบวนการประเมินผลการดำเนินการของคณะวิชาโดยภาพรวมว่า เมื่อได้มีการใช้ระบบการประกันคุณภาพหรือระบบควบคุมคุณภาพแล้วได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงคุณภาพมากน้อยเพียงใด⁷⁰

อนึ่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ 1) จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองความสำเร็จของสถานศึกษา 3) วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา 4) ดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5) ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงและพัฒนาประกันคุณภาพภายในและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา 6) ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา 7) ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง⁷¹ จากความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวแล้วนั้น จะเห็นได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษาถือว่ามีควมจำเป็นอย่างมากสำหรับการศึกษา เพราะจะเป็นสาเหตุให้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีการพัฒนากระตือรือร้นสม่ำเสมอ บ่งบอกถึงศักยภาพในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษานั้นๆ ด้วย

⁷⁰ วารินทร์ สิ้นสูงสุด, การประกันคุณภาพการศึกษา, เอกสารประกอบคำบรรยาย การฝึกอบรม(กรุงเทพฯ : 2541), 15.

⁷¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.), 2546), 33-38.

การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถาบันของชุมชนเพื่ออบรมสั่งสอนให้แก่บุตรธิดาของชุมชนนั้นๆ เมื่อเด็กจบออกมาต้องใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนนั่นเอง ด้วยเหตุนี้ ชุมชนจึงสมควรมีสิทธิ์มีส่วนร่วมที่จะรับรู้และมีส่วนได้ส่วนเสียจากผลผลิตของโรงเรียน จึงเป็นหน้าที่ของชุมชนที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียนตามบทบาทที่มีข้อผูกพันระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของชุมชนในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามีดังนี้ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการจัดและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งที่บ้านและที่โรงเรียนรวมทั้งเป็นแหล่งเรียนรู้ต่างๆ 2) กำหนดนโยบายเป้าหมายในการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษา 3) การประชาสัมพันธ์ สนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา ร่วมสร้างความรู้ความเข้าใจและเจตคติที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน ครู ผู้ปกครองและเกี่ยวข้องอื่นๆ นำไปสู่การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และ 4) การตรวจสอบการจัดการศึกษา เป็นการตรวจสอบจากผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนในเรื่องการวัดผลการปฏิบัติ การพัฒนาตนเองของครูและนักเรียน การปรับปรุงบรรยากาศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้บริการและการปฏิบัติงานของโรงเรียน⁷²

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้แสดงถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้ว่า 1) การสำรวจความต้องการ คือ สำรวจข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการของโรงเรียน วิเคราะห์สภาพของโรงเรียน โดยการซักถาม สังเกตสัมภาษณ์ 2) การกำหนดมาตรฐานของโรงเรียนโดยยึดมาตรฐานของ สปช. มาตรฐานตามที่คณะรัฐมนตรีประกาศ และมาตรฐานที่เกิดจากความต้องการของชุมชน 3) การวางแผนการพัฒนาคือการวางแผนการพัฒนาโรงเรียน ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงเรียนที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี 4) กิจกรรมการปฏิบัติคือแนวทางการปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน 5) การประเมินผลคือ การประเมินแนวทางการปฏิบัติด้านต่าง ๆ ของการบริหารจัดการโรงเรียนโดยเน้นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญและ 6) การสรุปผลการมีส่วนร่วมของชุมชน คือ การนำผลการประเมินมาใช้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงข้อบกพร่องที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีและแผนยุทธศาสตร์เพื่อให้การบริหารจัดการโรงเรียนโดยมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริงนั้น ชุมชนและโรงเรียนควรทบทวนกระบวนการทำงานร่วมกัน

⁷² สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมการศาสนา, 2543), 15-16.

ผลที่ได้จากการมีส่วนร่วมของชุมชนในการศึกษา สำนักคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวไว้ว่า 1) ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับความถนัดความสนใจและความสามารถของตนเอง ได้เรียนรู้วิธีแสวงหาความรู้ มีความสุขในการเรียนรู้และการรักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) ครูมีความรู้ ความเข้าใจ มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญช่วยให้ผู้เรียนมีความสุข ผู้สอนก็มีความสุขและเรียนรู้ให้พัฒนาเป็นครูอาชีพ 3) ผู้ปกครองรู้และเข้าใจความถนัด ความสนใจ ความสามารถและศักยภาพในการศึกษา เรียนรู้ของผู้เรียน มีความเข้าใจบทบาทของคนในการ ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนมีความสุขที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา การศึกษาเรียนรู้ของผู้เรียน 4) ผู้บริหารได้พัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและเกิดประโยชน์ สูงสุดกับผู้เป็นนักเรียนเป็นโรงเรียนที่แท้จริง ไม่ใช่โรงเรียน และได้ใช้กระบวนการบริหารที่นักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วม 5) ชุมชนและสังคมส่วนร่วมได้พลเมืองที่มีคุณภาพ ศักยภาพ และมีสำนักรับผิดชอบต่อการพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติ และ 6) องค์กรณ์อื่นๆ ได้มีส่วนช่วยประเทศในการพัฒนาบุคคลที่จะเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพและศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาประเทศต่อไป⁷³ การเปลี่ยนแปลงเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคม ถ้าเรารู้เท่าทันและปรับตัวได้ความปกติสุขของการดำเนินชีวิตก็จะมีได้เสมอ การปฏิรูปการศึกษา เป็นอีกการเคลื่อนไหวหนึ่งของสังคม ที่จะผลักดันให้เกิดการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งสามารถสร้างชุมชนทางปัญญาของคนให้มีศักยภาพในการเตรียมตัวสู่อนาคตได้อย่างมั่นใจอันเป็นการเตรียมการเชิงรุกของระบบสังคมที่เข้มแข็งเส้นทางการปฏิรูปการศึกษาพร้อมเปิดโอกาสให้ครู ผู้บริหาร ชุมชน และทุกส่วนในสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา มีกระบวนการยุทธศาสตร์ที่หลากหลายที่ผู้บริหารสถานการศึกษาสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพชุมชนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้เสนอแนวทางสำหรับการปฏิบัติไว้ดังนี้ 1) ต้องมีการศึกษา สำรองความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน 2) จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น 3) การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน

⁷³ เรื่องเดียวกัน, 25-26.

และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 4) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น⁷⁴

จะเห็นได้ว่า การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการให้กับประชาชนนั้น นับว่าเป็นการสร้างองค์ความรู้ให้แก่ประชาชน โดยประชาชนได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับกิจการงานด้านวิชาการและได้เข้าใจถึงงานวิชาการในการจัดการเรียนการสอนว่าทางโรงเรียนนั้น ได้มีกระบวนการในการสอน บุตรหลานอย่างไรบ้าง และยังเป็น การสนับสนุนงานด้านวิชาการให้กับประชาชนเพื่อเป็นประโยชน์ในการใช้ดำรงชีวิตประจำวันต่อไป

การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

เป็นการประสานความร่วมมือทางด้านวิชาการกับสถาบันอื่น กล่าวโดยภาพรวมก็คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการนั่นเอง ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ดีสำหรับการศึกษาในยุคปัจจุบัน เพราะว่า การศึกษามีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง การร่วมมือกันในการศึกษานั้น ย่อมเป็นสิ่งดีกับทุกๆ ฝ่าย โดยเฉพาะกับตัวของนักเรียนเอง ซึ่งการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้ 1) ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณใกล้เคียง ภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา 2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ⁷⁵

การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันการศึกษาอื่นที่จัดการศึกษา

งานส่วนนี้ก็ถือว่ามีความสำคัญประการหนึ่งในการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการให้แก่หน่วยงานที่จัดการศึกษา เนื่องจากว่าการศึกษาศาสนาสามารถเชื่อมโยงได้ถึงกันหมด เพราะการศึกษามีรูปแบบที่แตกต่างกัน แล้วแต่ว่าหน่วยงานจะจัดรูปแบบการศึกษาเช่นไร แต่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือต้องการพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนดี มีคุณภาพ ซึ่งงานส่วนนี้ก็กล่าวโดยภาพรวมก็คือ การสร้างองค์ความรู้ทางด้านวิชาการให้แก่หน่วยงานต่างๆ นั่นเอง

⁷⁴ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546), 33-38.

⁷⁵ เรื่องเดียวกัน, 37.

อนึ่ง การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันการศึกษาอื่นที่จัดการศึกษานั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกับปฏิบัติดังต่อไปนี้ 1) สำรวจและศึกษาข้อมูล การจัดการศึกษารวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 2) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 3) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา⁷⁶

จากข้อมูลทีกล่าวนมาทั้งหมด จะเห็นว่า ทักษะของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน และการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารทั้ง 12 งานนั้น ต่างมีความสำคัญและทักษะของผู้บริหารย่อมแสดงให้เห็นความสำคัญและควมมีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการ เนื่องจากนักวิชาการหลายท่านได้แสดงแนวคิดที่สำคัญแตกต่างกันออกไป ดังทีกล่าวนแล้ว

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

⁷⁶ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.), 2546), 33-38.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ทัศนีย์ เอี่ยมผ่อง ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับทักษะการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าทักษะการบริหารด้านเทคนิคและด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก⁷⁷

โสภณ ชินคำ ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 7 พบว่า ครูสอนมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน⁷⁸

โกศล ไสขาว ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวม ผู้บริหารมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามทักษะพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ดีมาก ส่วนทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมโนภาพ และด้านผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับดีมาก ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความคิดเห็นของผู้บริหารอยู่ในระดับ สูงกว่าและทักษะของการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และทักษะการบริหารของ

⁷⁷ ทัศนีย์ เอี่ยมผ่อง, “ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับทักษะการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535), บทคัดย่อ.

⁷⁸ โสภณ ชินคำ, “ความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 7” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2536), บทคัดย่อ.

ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ ทักษะด้านมโนภาพ ด้านเทคนิค และด้านผู้นำ⁷⁹

ณรงค์ แย้มประดิษฐ์ ศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน⁸⁰

กฤษณะ สุพงศ์ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก ทักษะด้านเทคนิค ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียนภาพรวม และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียนในทุกมาตรฐาน⁸¹

ยรรยง อรรถโกศล ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทักษะการบริหารและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะด้านเทคนิคและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนทักษะด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง 2) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถม ศึกษาที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีทักษะการบริหารไม่แตกต่างกัน 4) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถม

⁷⁹ โกศล ไสขาว, “ความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 4” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2540), บทคัดย่อ.

⁸⁰ ณรงค์ แย้มประดิษฐ์, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541), บทคัดย่อ.

⁸¹ กฤษณะ สุพงศ์, “ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา 5” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543), บทคัดย่อ.

ศึกษาที่มีสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีวิสัยทัศน์แตกต่างกันโดยผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารที่มีสถานภาพแตกต่างกันในด้านเพศ อายุ อายุราชการ ประสบการณ์ในการบริหาร และระยะเวลาดำรงตำแหน่งในโรงเรียนปัจจุบัน มีวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน⁸²

อวยพร รัตนไพฑูรย์ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหาร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยที่ทั้ง 4 ทักษะ คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านมโนภาพ และทักษะด้านผู้นำ อยู่ในระดับมาก ซึ่งความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้างานมีเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้ช่วยผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นว่าคุณช่วยผู้บริหารมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมากส่วนหัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าคุณอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า ความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มผู้บริหารและหัวหน้างานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01⁸³

จิราวรรณ คงคล้าย ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อความพร้อมในการบริหารการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวมทักษะทุกๆด้านอยู่ในระดับมาก⁸⁴

⁸² ยรรยง อรรถโกศล, “ทักษะการบริหารและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545), บทคัดย่อ.

⁸³ อวยพร รัตนไพฑูรย์, “ทักษะการบริหารของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546), บทคัดย่อ.

⁸⁴ จิราวรรณ คงคล้าย, “ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อความพร้อมในการบริหารการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม” (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547), บทคัดย่อ.

วิชัย บุญบันดาล ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ซึ่งเมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการ คือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในด้านการเรียนการสอน ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านห้องสมุด ด้านการนิเทศภายในและด้านการประชุมอบรมวิชาการ⁸⁵

อรอนงค์ ระวังพิศม์ ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน กรณีศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ผู้บริหารที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการสูงกว่าผู้บริหารที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ⁸⁶

พิมลพร รอดเรืองศรี ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผู้บริหารและครูสอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง⁸⁷

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

⁸⁵ วิชัย บุญบันดาล, “พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538), บทคัดย่อ.

⁸⁶ อรอนงค์ ระวังพิศม์, “พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน: กรณีศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538), บทคัดย่อ.

⁸⁷ พิมลพร รอดเรืองศรี, “การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2539), บทคัดย่อ.

สุนทร วิไลลักษณ์ ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงานและมีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ระดับปานกลางทุกด้านและมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน⁸⁸

จตุรงค์ ภูอยู่เย็น ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแตกต่างกัน:กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนทั้งสองกลุ่มให้ความสำคัญกับการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนเป็นลำดับแรก ผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง จะใช้วิธีการจัดให้มีสื่อส่งเสริมสภาพการเรียนรู้เป็นลำดับแรกและการพัฒนาสร้างมาตรฐานทางวิชาการเป็นอันดับต่อมา การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการไว้สูง จะทำให้นักเรียนมีความรู้ตามจุดหมายของการสอนอย่างแท้จริงและยังเป็นการส่งเสริมให้ครูมีการจัดให้มีการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและเกณฑ์มาตรฐานด้านวิชาการที่กำหนด⁸⁹

ปรีชา ศุขคุณ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในโครงการเด็กพิเศษเรียนร่วมกับเด็กปกติ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามขอบข่ายงานวิชาการแต่ละงาน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ งานการเรียนการสอน งานอบรมวิชาการ งานหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้งานวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน

⁸⁸ สุนทร วิไลลักษณ์, “การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540), บทคัดย่อ.

⁸⁹ จตุรงค์ ภูอยู่เย็น, “พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแตกต่างกัน : กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2541), บทคัดย่อ.

งานวัดผลและประเมินผลและงานห้องสมุด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางคืองานนิเทศภายใน สภาพการบริหารงานที่พบปัญหา คืองานวัสดุประกอบหลักสูตร งานนิเทศภายใน งานวัดผลและประเมินผลและจากวิเคราะห์แนวทางการบริหารวิชาการของโรงเรียนในโครงการเด็กพิเศษเรียนร่วมกับเด็กปกติ ที่ได้จากการสนทนากลุ่มในเรื่องงานวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน ซึ่งโรงเรียนไม่ค่อยจัดหางบประมาณที่ได้รับจัดสรรนั้นเพียงพอกับการเรียนการสอนชั้นปกติแต่ไม่เพียงพอสำหรับชั้นเรียนร่วมนอกจากนี้การบริหารงานด้านวัสดุประกอบด้วยหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนในชั้นติดตามพบว่า มีสภาพปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียนไม่ค่อยติดตามการใช้สื่อและประเมินผลการใช้สื่อ⁹⁰

อนันต์ สุริยาศรีสกุล ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการแตกต่างจากผู้บริหารที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ⁹¹

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

⁹⁰ ปรีชา สุขคุณ , “การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในโครงการเด็กพิเศษเรียนร่วมกับเด็กปกติ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543),บทคัดย่อ.

⁹¹ อนันต์ สุริยาศรีสกุล, “พฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543), บทคัดย่อ.

งานวิจัยต่างประเทศ

เดซอเทล (Desautel) ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐดาโกตาเหนือ สหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่าควรใช้เวลาส่วนใหญ่ในการจัดการเรียนการสอนและยังมีความเห็นต่อไปอีกว่า ควรปฏิบัติหน้าที่ให้มากกว่าที่ปฏิบัติอยู่แล้วและถือเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน⁹²

ดิกซอน (Dixon) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านของนักเรียนเกรด 3 และเกรด 6 ตัวอย่างเป็นโรงเรียนประถมศึกษากำหนด 20 โรงเรียน ในรัฐแคลิฟอร์เนีย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งเกรด 3 และเกรด 6 และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านของนักเรียนเกรด 3 และเกรด 6 ได้ประมาณร้อยละ 49 และ 56 ตามลำดับ⁹³

เบอร์นาร์ด (Bernard) ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ โดยต้องกรเปรียบเทียบด้านการรับรู้ข้อมูลและความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงและครูที่มีต่อบทบาททางวิชาการของครูใหญ่ในรัฐแมสซาชูเซตส์ พบว่า 1) ความคาดหวังของครูใหญ่ ผู้บริหารระดับสูงและครู เกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน 2) การรับรู้ของครูใหญ่ ผู้บริหารระดับสูงและครูเกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ในฐานะ

⁹² Rodney A. Desautel, "Administrative Role Perception of North Dakota Elementary school principals as Related to Selected Dimension of Administrative Function University Microfilms International, " Dissertation Abstracts International 39 ,4 (October 1978): 4-A.

⁹³ Albert E. Dixon, "The Relationship of Elementary Principal Leadership Performance to Reading Achievement of Students in 2 Counties in California," Dissertation Abstracts International 43, 36(December 1982): 1764-A.

ผู้นำทางวิชาการมีความแตกต่างกัน และ 3) การรับรู้และความคาดหวังของครูใหญ่ ผู้บริหารระดับสูงและครูเกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการมีความแตกต่างกัน⁹⁴

คิไจ(Kijai) ศึกษาเกี่ยวกับ ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของสถานศึกษา พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของสถานศึกษา⁹⁵

เฮค, ลาร์เซนและมาร์คูลิดส์ (Heck, Larsen and Marcouliders) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน : ความถูกต้องของรูปแบบเชิงเหตุผล พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่สัมพันธ์โดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจริง⁹⁶

ทิลลอทสัน (Tillotson) ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านมโนภาพ ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับสูง โดยได้ศึกษาลำดับความสำคัญตามทฤษฎีของแคทซ์(katz) พบว่า ทักษะด้านมนุษย มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ทักษะด้านมโนภาพ และทักษะด้านเทคนิคตามลำดับ⁹⁷

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

⁹⁴ Anne Elizabeth Bernard, "A study of Role of the senior High School Principal As Instruction Leader," Dissertation Abstract International 45,04(October 1984): 994-A.

⁹⁵ Jimmy Kijia, "School Effectiveness Characteristics and School Incentive Reward," Dissertation Abstracts International 48,04 (1987): 329-A.

⁹⁶ Ronald H. Heck, Terry J. Larsen, and Geoge A. Marcoulides, "Instructional Leadership and School Achievement : Validation of a Causal Model", Educational Administration Quarterly 26,2 (May 1990): 94-A.

⁹⁷ Elizabeth Ann. Tillotson, "An Analysis of Technical, Hunan and Conceptual skills among student Affairs Administrators in Higher Education," Dissertation Abstracts International 23 (July 1996): 64-A.

สรุป

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด พร้อมกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาแล้ว จึงอาจกล่าวได้ว่า ทักษะผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงานของผู้บริหาร เพราะความสำเร็จของผู้บริหารสามารถวัดได้จากประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานด้านวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของเดรดและโรว์ (Drake and Roe) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทักษะ ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด (cognitive skills) 2) ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (educational and instructional skills) 4) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human skills) และ 5) ทักษะด้านมโนภาพ (conceptual skills) ส่วนทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกออกเป็น 12 งาน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี 6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และ 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา มาเป็นทฤษฎีในการวิจัยในครั้งนี้

ดังนั้น ทักษะผู้บริหารถือว่ามีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เป็นสิ่งช่วยสนับสนุนให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างถูกต้องและปราศจากความขัดแย้งในองค์กร พร้อมยังเป็นการเพิ่มความมั่นใจให้กับผู้บริหารว่าจะสามารถบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพได้

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทักษะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร และ 3) ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษา เป็นหน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ เดรกและโรว์ (Drake and Roe) และการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ตามกรอบแนวทางคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หรือผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือหัวหน้าสายชั้น การดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย รายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

ศึกษาปัญหาและความต้องการจากสภาพความเป็นจริง จากตำรา เอกสาร ข้อมูลสถิติ พร้อมกับแหล่งข้อมูลต่างๆ ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำงานวิจัยและการนำเสนองานวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

ดำเนินการสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และนำไปทดลองใช้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (try out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) พร้อมสามารถนำไปเก็บข้อมูลโดยใช้เป็นแบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หรือผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือหัวหน้าสายชั้น

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

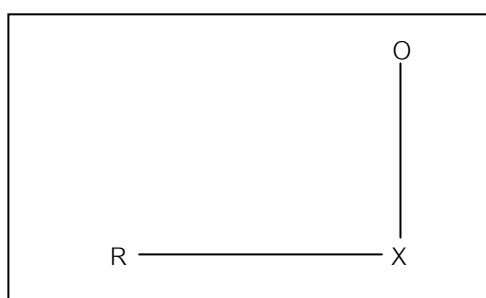
รายงานความก้าวหน้า เสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำ ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการให้ข้อเสนอแนะ แล้วจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติหัวข้อ ตรวจสอบวิทยานิพนธ์ จากนั้น สอบป้องกัน วิทยานิพนธ์และปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นเพิ่มเติม และส่งรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูงที่สุดในการวิจัยและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดต่างๆประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากรเป้าหมาย กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การรวบรวมข้อมูล การนำเสนอและการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive Research) ที่มีแผนแบบการวิจัย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว และมีการวัดผลเพียงครั้งเดียวไม่มีการทดลอง (the one shot, non – experimental case study) แสดงเป็นแผนผัง(diagram) ดังนี้



R	หมายถึง	ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม
X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร จำนวน 38 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากร การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางประมาณการกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ตัวอย่างจำนวน 36 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างของเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครมี 3 เขต ใช้สัดส่วนของแต่ละเขต โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) มีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จำแนกกลุ่มตัวอย่างจังหวัดกรุงเทพมหานครเป็นรายเขต ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 เขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 และเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนสัดส่วนประชากรแต่ละเขต โดยการสุ่มระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่าง เขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 17 โรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 8 โรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 จำนวน 11 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 36 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหรือผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ จำนวน 36 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้าสายชั้น จำนวน 180 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 252 คน รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร

ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		ผู้ให้ข้อมูล			
เขต	จำนวนสถานศึกษา	รวม	จำนวนสถานศึกษา	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหรือผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้าสายชั้น	รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น
1	18	38	17	36	17	17	85	252
2	8		8		8	8	40	
3	12		11		11	11	55	

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน และ ตัวแปรที่ศึกษา โดยตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐานเป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา
2. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวความคิดของ เดรกและโรว์ (Drake and Roe) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

- 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด (cognitive skills) หมายถึง ความรู้ความชำนาญในการใช้ความรู้ความคิด เพื่อพัฒนาและยกระดับสมรรถภาพให้สูงขึ้น ตลอดจนการเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยการใช้ความรู้ในทางที่มีความหมายและสร้างสรรค์

- 2) ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจความสามารถและความชำนาญในกิจกรรมเฉพาะอย่าง พร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีการในการทำกิจกรรม

- 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (educational and instructional skills) หมายถึง ความเป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนและการสอน มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี ในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา

- 4) ทักษะด้านมนุษย (human skills) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านมนุษยช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างความร่วมมือของทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

- 5) ทักษะด้านมโนภาพ (conceptual skills) หมายถึง ความสามารถในการประสานสิ่งต่างๆเข้าด้วยกัน สามารถมองเห็นองค์รวในภาพรวม เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างงานด้านต่างๆในองค์การหรือหน่วยงานได้อย่างชัดเจน และการที่มีการเปลี่ยนแปลงในบางส่วนของงานจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นๆได้อย่างไรบ้าง รวมทั้งเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่ตนสังกัดกับหน่วยงานอื่นๆ

3. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมี 12 งาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ คือ

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้ ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐานสภาพปัญหาตามความต้องการของสถานศึกษาและแหล่งชุมชน รวมทั้งให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานศึกษาเพื่อ

กำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายของสถานศึกษา ให้จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการสนับสนุนการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัด การเรียนรู้ การนิเทศ ประเมินผลการใช้หลักสูตรและการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้ มีการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันตามความเหมาะสม เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแบบกัลยาณมิตรเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันและมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ครูเพื่อฝึกทักษะในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้ สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน กำหนดระเบียบแนวทางการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองในเรื่อง การจัดทำเกณฑ์การวัดผล ประเมินผลเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ดำเนินการวัดผล และประเมินผลตามสภาพจริงตลอดถึงจัดให้มีการเทียบโอนการศึกษาจากสถานศึกษาอื่นตาม ความรู้ความสามารถและพัฒนาครูให้สามารถสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลตามเกณฑ์ มาตรฐาน

4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้ พัฒนาครูให้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งนำผลการวิจัยมาพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพ เผยแพร่ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ตลอดจนประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยอย่างต่อเนื่อง

5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ วิเคราะห์ถึงความจำเป็นในการใช้สื่อต่างๆ โดยการส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและ นวัตกรรมการเรียนการสอน จัดหาสื่อการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน จัดอบรมเชิงปฏิบัติในการใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นตลอดถึงการนิเทศ ติดตามการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้ สํารวจแหล่งการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งความรู้แก่ ครูและสถานศึกษาอื่นในบริเวณใกล้เคียง จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ แก่นักเรียน ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นโดยการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาแหล่ง การเรียนรู้ร่วมกันและส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนโดยเฉพาะตามแหล่ง ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนนิเทศ ติดตามการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

7) การนิเทศการศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา พร้อมทั้งดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียน การสอนในรูปแบบที่หลากหลายมีการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาใน สถานศึกษา ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงาน วิชาการและการเรียนการสอนและแลกเปลี่ยนความรู้ ประสพการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษา กับสถานศึกษาอื่น

8) การแนะแนวการศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้ จัดระบบแนะแนวและระบบ การดูแลช่วยเหลือให้นักเรียนให้ครูทุกคนมีส่วนร่วม จัดกิจกรรมทางด้านวิชาการและวิชาชีพตาม ความเหมาะสม ส่งเสริมให้มีบริการให้คำปรึกษาแนะนำตลอดถึงการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษาตลอด ถึงการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนกลยุทธ์ในการแนะแนวการศึกษา

9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ ศึกษา วิเคราะห์เพื่อจัดระบบโครงสร้างขององค์กรให้รองรับกับการจัดระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา จัดให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการ วางแผนและดำเนินการตามแผน ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและ ประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษา ประสานงานกับสถานศึกษาอื่นเพื่อ ปรับปรุงและพัฒนาาระบบประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา

10) การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้ ศึกษา วิเคราะห์ และสำรวจความต้องการของชุมชน ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานวิชาการ นิเทศ ติดตามการพัฒนาการเรียนรู้อาจารย์ทางวิชาการของชุมชน จัดกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชนเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์

ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่นตลอดถึงการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพและคุณภาพชีวิตแก่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง

11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้ ติดต่oprสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชน แลกเปลี่ยนข้อมูลทางด้านวิชาการกับสถานศึกษาอื่นทั้งในและต่างประเทศ วางแผนร่วมกับครูในการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นตามความเหมาะสม ติดตาม ประเมินผลความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นอย่างต่อเนื่องและสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนางานวิชาการ

12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้ สํารวจและศึกษาข้อมูลทางวิชาการจากแหล่งต่างๆ จัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติแก่ครูเพื่อช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่หน่วยงานที่จัดการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและคุณภาพการเรียนรู้แก่บุคลากรและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา รวมทั้งให้มีการพัฒนาการเรียนรู้งานวิชาการอย่างต่อเนื่องและจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการจัดการศึกษาแก่บุคลากร และหน่วยงานอื่นตลอดถึงการประเมินและนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ จำแนกออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารในสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือขึ้นตามแนวความคิดของ เดรกและโรว์ (Drake and Roe) เกี่ยวกับทักษะ 5 ด้าน จำนวน 35 ข้อ คือ

- | | |
|-------------------------------|-------------------------|
| 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด | จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 1-7) |
| 2) ทักษะด้านเทคนิค | จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 8-14) |
| 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน | จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 15-21) |
| 4) ทักษะด้านมนุษย | จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 22-28) |
| 5) ทักษะด้านมโนภาพ | จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 29-35) |

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือตามกรอบแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยจำแนกออกเป็น 12 ด้าน จำนวน 72 ข้อ คือ

- | | |
|--|-------------------------|
| 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา | จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 1-6) |
| 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ | จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 7-12) |
| 3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน | จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 13-18) |
| 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา | จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 19-24) |
| 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี | จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 25-30) |
| 6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ | จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 31-36) |
| 7) การนิเทศการศึกษา | จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 37-42) |
| 8) การแนะแนวการศึกษา | จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 43-48) |
| 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษา | จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 49-54) |
| 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน | จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 55-60) |
| 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ
สถานศึกษาอื่น | จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 61-66) |
| 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล
ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่
จัดการศึกษา | จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 67-72) |

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert 's five rating scale)¹ โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด มีน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก มีน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

¹ Rensis Likert, New Pattern of Management (New York: Mc Graw-Hill Book Company, 1961), 74.

ระดับ 3 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา อยู่ในระดับระดับปานกลาง มีน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย มีน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้
 ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.มหานคร

ขั้นที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาประมวลกำหนดโครงสร้างตามความเหมาะสม เพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถาม แล้วดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขอบเขตเนื้อหาที่กำหนด

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน (ดังรายละเอียดในภาคผนวก) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขโดยใช้เทคนิค IOC (Index of item Objective Congruence)

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหรือผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้าสายชั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.มหานครปฐม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 โรงเรียนๆละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 35 คน

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น(reliability)ตามวิธีการของครอนบัค (Cronbach)² โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ .9734 ตอนที่ 3 เท่ากับ .9832 รวมทั้งฉบับเท่ากับ .9873

² Lee J. Cronbach, Essentials of Psychological Testing, 3rd ed. (New York: Harper & Row Publisher, 1974), 161.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ทำหนังสือบันทึกถึงบัณฑิตวิทยาลัยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาและภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. โดยขอความร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหรือผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยฝ่ายวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้าสายชั้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. โดยผู้วิจัยได้บรรจุของแบบสอบถามส่งถึงโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 17 มีนาคม-10 เมษายน พ.ศ.2548 และ 2) ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม โดยได้รับแบบสอบถามกลับมาครบทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหรือผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้าสายชั้นในโรงเรียนตามกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอนและคำนวณค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Science) ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมาแจกแจงความถี่ (frequency) หาค่าร้อยละ (%) พร้อมนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล และได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย เป็นรายข้อรายด้านและโดยภาพรวม ทั้งนี้ ในการกำหนดมาตราส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทราบระดับทักษะของผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการนั้น ผู้วิจัย ได้ใช้มาตราส่วนประเมินค่าตามแนวความคิดของ เบสต์ (Best)³ มีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แสดงว่า ทักษะของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 แสดงว่า ทักษะของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

³ John W. Best, Research in Education (New York: Prentice, Inc., 1970), 87.

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แสดงว่า ทักษะของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา อยู่ในระดับระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 แสดงว่า ทักษะของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 แสดงว่า ทักษะของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทักษะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร และ 3) ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษา เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร จำนวน 36 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารตามแนวคิดของ เดรกและโรว์ (Drake and Roe) และการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามกรอบแนวทางคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หรือผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้าสายชั้น รวม 252 คน สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise multiple Regression analysis) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science)

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทักษะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร และ 3) ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือขึ้นเป็นแบบสอบถาม และได้ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 36 โรงเรียน จำนวน 252 ฉบับ ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหรือผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือหัวหน้าสายชั้น โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน ดังนี้

บทหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนนวิขสิทธิ์

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 วิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 252 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหรือผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ จำนวน 36 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้าสายชั้น จำนวน 180 คน จำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร

สถานภาพ	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หรือผู้ทำหน้าที่เป็น ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ		หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้หรือ หัวหน้าสายชั้น		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ								
1.ชาย	24	66.67	14	38.89	25	13.89	63	25.00
2.หญิง	12	33.33	22	61.11	155	86.11	189	75.00
รวม	36	100.00	36	100.00	180	100.00	252	100.00
อายุ								
1. น้อยกว่า 30 ปี	-	-	-	-	9	5.00	9	3.57
2. 30 – 50 ปี	13	36.11	26	72.22	94	52.22	133	52.78
3. มากกว่า 50 ปี	23	63.89	10	27.78	77	42.78	110	43.65
รวม	36	100.00	36	100.00	180	100.00	252	100.00
อายุราชการ								
1. น้อยกว่า 10 ปี	-	-	-	-	12	6.67	12	4.76
2. 10 – 20 ปี	2	5.56	7	19.44	47	26.11	56	22.22
3. มากกว่า 20 ปี	34	94.44	29	80.56	121	67.22	184	73.02
รวม	36	100.00	36	100.00	180	100.00	252	100.00
ระดับการศึกษา								
1.ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	-	-
2.ปริญญาตรี	3	8.33	14	38.89	145	80.56	163	64.68
3.สูงกว่าปริญญาตรี	33	91.67	22	61.11	35	19.44	89	35.32
รวม	36	100.00	36	100.00	180	100.00	252	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 อายุส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 30 – 50 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 52.78 รองลงมาอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 43.67 อายุราชการส่วนใหญ่มากกว่า 20 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 73.02 รองลงมาอยู่ระหว่าง 10–20 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 64.68 รองลงมา สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 35.32

เมื่อจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็น ชาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 63.89 รองลงมาอยู่ระหว่าง 30-50ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 36.11 อายุราชการมากกว่า 20 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 94.44 รองลงมาอยู่ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67 รองลงมา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

กลุ่มผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหรือผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 61.11 อายุอยู่ระหว่าง 30-50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 72.22 รองลงมามากกว่า 50 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 อายุราชการมากกว่า 20 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 80.56 รองลงมาอยู่ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 19.44 สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 61.11 รองลงมา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89

ส่วนกลุ่มหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้าสายชั้น พบว่า ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 86.11 อายุอยู่ระหว่าง 30-35 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 52.22 รองลงมามากกว่า 50 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 42.78 อายุราชการมากกว่า 20 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 67.22 รองลงมาอยู่ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.11 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 80.56 รองลงมา สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.44

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 1 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด โดยวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด
 - 2) ทักษะด้านเทคนิค
 - 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน
 - 4) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
 - 5) ทักษะด้านมโนภาพ
- โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกรายด้านและโดยภาพรวม โดยการนำเทียบตามแนวความคิดของเบสท์ (Best) ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. โดยภาพรวม

ทักษะของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1. ทักษะด้านความรู้ความคิด	4.04	0.59	มาก
2. ทักษะด้านเทคนิค	3.92	0.57	มาก
3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	4.02	0.56	มาก
4. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.10	0.59	มาก
5. ทักษะด้านมโนภาพ	4.01	0.57	มาก
รวม	4.02	0.56	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.59) ทักษะด้านความรู้ความคิด ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.59) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.56) ทักษะด้านมโนภาพ ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.57) ทักษะด้านเทคนิค ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.57)

การวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. สามารถวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน ตั้งแต่ตารางที่ 7-11 ประกอบคำอธิบายแต่ละตาราง ดังนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.มหานคร ด้านความรู้ความคิด

ข้อที่	ทักษะของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
1.	มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า มาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม	4.05	0.60	มาก
2	มีการพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและแนวทางในการบริหารงาน	4.02	0.62	มาก
3	มีภาวะความเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	4.02	0.61	มาก
4	มีการสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน	4.09	0.58	มาก
5	มีการบริหารงานโดยใช้ความรู้ความคิดกำหนดทิศทางเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษา	4.07	0.60	มาก
6	มีการใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	3.99	0.60	มาก
7	มีการสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.02	0.62	มาก
รวม		4.04	0.59	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.มหานคร ด้านความรู้ความคิด อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.04, S.D=0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน (\bar{X} =4.09, S.D=0.58) รองลงมา ได้แก่ การบริหารงานโดยใช้ความรู้ความคิดกำหนดทิศทางเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษา (\bar{X} =4.07, S.D=0.60) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม (\bar{X} =3.99, S.D=0.60)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษากทม.นคร ด้านเทคนิค

ข้อที่	ทักษะของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
8.	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่างๆในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ	4.03	0.59	มาก
9	สามารถใช้กระบวนการทางการบริหารเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีความพร้อมอย่างต่อเนื่อง	3.98	0.60	มาก
10	สามารถใช้วิธีการต่างๆเพื่อช่วยเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ	3.90	0.57	มาก
11	มีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือในการดำเนินกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ	3.90	0.57	มาก
12	มีการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการบริหารงานตามความสามารถและความชำนาญ	3.82	0.58	มาก
13	สามารถจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง	3.90	0.59	มาก
14	มีการนำกลยุทธ์ใหม่ๆมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่	3.93	0.62	มาก
รวม		3.92	0.57	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.นคร ด้านเทคนิค อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.92, S.D=0.57) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่างๆในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ (\bar{X} =4.03, S.D=0.59) รองลงมา ได้แก่ สามารถใช้กระบวนการทางการบริหารเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีความพร้อมอย่างต่อเนื่อง (\bar{X} =3.98, S.D=0.60) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการบริหารงานตามความสามารถและความชำนาญ (\bar{X} =3.82, S.D=0.58)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.มหานคร ด้านการศึกษาและการสอน

ข้อที่	ทักษะของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
15.	มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอน	4.16	0.57	มาก
16.	สามารถเป็นผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานในเรื่องการเรียนการสอน	4.03	0.61	มาก
17.	มีภูมิรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.01	0.60	มาก
18.	เป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	3.98	0.58	มาก
19.	จัดให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่างๆ ในเรื่องการเรียนการสอนและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานศึกษา	3.86	0.56	มาก
20.	มีความเชี่ยวชาญและเป็นนักวิชาการที่ดีในการให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนแก่ครู	3.98	0.59	มาก
21.	สนับสนุนให้ครูรู้จักใช้แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4.12	0.57	มาก
รวม		4.02	0.56	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.มหานคร ด้านการศึกษาและการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D=0.56) เมื่อพิจารณาข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.16$, S.D=0.57) รองลงมา ได้แก่ สนับสนุนให้ครูรู้จักใช้แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.12$, S.D=0.57) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ จัดให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่างๆ ในเรื่องการเรียนการสอนและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานศึกษา ($\bar{X}=3.86$, S.D=0.56)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. ด้านมนุษย

ข้อที่	ทักษะของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
22.	มีความรู้และสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.09	0.60	มาก
23.	มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	0.61	มาก
24.	ให้ความเป็นกันเองกับครูเพื่อลดความกดดันในการปฏิบัติงาน	4.10	0.60	มาก
25.	สามารถร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ตลอดถึงการประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.11	0.61	มาก
26.	ให้โอกาสกับครูในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ	4.08	0.62	มาก
27.	ให้ความช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง	4.10	0.62	มาก
28.	ใช้การบริหารงานแบบความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.61	มาก
รวม		4.10	0.59	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. ด้านมนุษยอยู่ ในระดับมาก(\bar{X} =4.10, S.D=0.59)เมื่อพิจารณารายชื่อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ใช้การบริหารงานแบบความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (\bar{X} =4.15, S.D=0.16) รองลงมา ได้แก่ สามารถร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ตลอดถึงการประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (\bar{X} =4.11, S.D=0.61) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (\bar{X} =4.07, S.D=0.61)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษากทม.มหานคร ด้านมโนภาพ

ข้อที่	ทักษะของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
29.	สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ ของสถานศึกษาในภาพรวมได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน	4.00	0.60	มาก
30.	มีการกำหนดนโยบายทางการศึกษาเพื่อพัฒนา ศักยภาพของสถานศึกษาได้อย่างครอบคลุม	4.00	0.57	มาก
31.	มีการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้ อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายของ หน่วยงานต้นสังกัด	4.02	0.58	มาก
32.	มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนาและแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.04	0.61	มาก
33.	สามารถจัดระบบงานของสถานศึกษาให้สัมพันธ์ กันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.01	0.57	มาก
34.	มีมาตรการรองรับในการเปลี่ยนแปลงบางส่วน ของงานเพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นใน อนาคต	3.96	0.57	มาก
35.	สามารถมองเห็นองค์รวมทั้งหน่วยงาน ที่ต้นสังกัดอยู่และหน่วยงานอื่น	4.04	0.57	มาก
รวม		4.01	0.57	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.มหานคร ด้านมโนภาพ อยู่ในระดับมาก($\bar{X}=4.01$, S.D=0.57) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถมองเห็นองค์รวมทั้งหน่วยงานที่ต้นสังกัดอยู่และหน่วยงานอื่น ($\bar{X}=4.04$, S.D=0.57) รองลงมา ได้แก่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.04$, S.D=0.61) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีมาตรการรองรับในการเปลี่ยนแปลงบางส่วนของงานเพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต($\bar{X}=3.96$, S.D=0.57)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด โดยวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการทั้ง 12 งาน ได้แก่ 1)การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2)การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3)การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4)การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี 6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8)การแนะแนวการศึกษา 9)การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10)การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุวชนิกอร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) จำแนกโดยภาพรวม และรายงาน โดยการนำเทียบตามแนวความคิดของเบสท์(Best) ดังนี้

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. โดยภาพรวม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.05	0.55	มาก
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.06	0.53	มาก
3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.02	0.54	มาก
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.88	0.59	มาก
5. การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี	3.85	0.54	มาก
6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้	3.81	0.53	มาก
7. การนิเทศการศึกษา	3.85	0.55	มาก
8. การแนะแนวการศึกษา	3.90	0.54	มาก
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.89	0.59	มาก
10.การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน	3.60	0.54	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
11.การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น	3.69	0.55	มาก
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	3.84	0.56	มาก
รวม	3.87	0.53	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.53) เมื่อพิจารณารายงาน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.53) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.55) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.54) การแนะแนวการศึกษา ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.54) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.59) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.59) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.54) การนิเทศการศึกษา ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.55) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.56) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.53) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.79) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ($\bar{X}=3.60$, S.D.=0.54)

การวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร สามารถวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจำแนกเป็นรายข้อ ตั้งแต่ตารางที่ 13-24 ประกอบคำอธิบายแต่ละตาราง ดังนี้

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร การพัฒนาหลักสูตร
สถานศึกษา

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
1.	ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสภาพปัญหาตาม ความต้องการของสถานศึกษาและแหล่งชุมชน	3.98	0.57	มาก
2.	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษา	4.06	0.57	มาก
3.	มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์และคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ได้อย่าง เหมาะสม	4.11	0.56	มาก
4.	ส่งเสริมสนับสนุนการนำหลักสูตรไปใช้ในการ จัดการเรียนรู้	4.19	0.59	มาก
5.	มีการนิเทศ และ ประเมินผลการใช้หลักสูตร	3.92	0.56	มาก
6.	มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม กับสภาพปัจจุบัน	4.02	0.58	มาก
รวม		4.05	0.55	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.05,
S.D=0.55)เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ส่งเสริมสนับสนุน
การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ (\bar{X} =4.19, S.D=0.59) รองลงมา ได้แก่ มีการจัดทำ
หลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้อย่างเหมาะสม
(\bar{X} =4.11, S.D=0.56)และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการนิเทศและประเมินผลการใช้หลักสูตร
(\bar{X} =3.92, S.D=0.56)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
7.	มีการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.27	0.58	มาก
8.	ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	4.16	0.53	มาก
9.	มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ครูเพื่อฝึกทักษะในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.08	0.58	มาก
10.	ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม	3.90	0.56	มาก
11.	จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแบบกัลยาณมิตรเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันตามความเหมาะสม	3.96	0.54	มาก
12..	ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันตามความเหมาะสม	3.99	0.53	มาก
รวม		4.06	0.53	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.06, S.D = 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (\bar{X} = 4.27, S.D = 0.58) รองลงมา ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียน (\bar{X} = 4.16, S.D = 0.53) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม (\bar{X} 3.90, S.D = 0.56)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร การวัดผล ประเมินผลและ
เทียบโอนผลการเรียน

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
13.	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	3.99	0.56	มาก
14.	มีการกำหนดระเบียบแนวทางการวัดผลและ ประเมินผลของสถานศึกษา	4.07	0.56	มาก
15.	ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองในเรื่องการจัดทำ เกณฑ์การวัดผล ประเมินผลเพื่อให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการศึกษา	4.07	0.59	มาก
16.	ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผล ตามสภาพจริง	4.15	0.55	มาก
17.	จัดให้มีการเทียบโอนการศึกษาจากสถานศึกษา อื่นตามความรู้ความสามารถ	3.81	0.54	มาก
18.	ส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาเครื่องมือวัดผลและ ประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐาน	4.05	0.57	มาก
รวม		4.02	0.54	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับ
มาก($\bar{X}=4.02$, S.D=0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่
ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง($\bar{X}=4.15$, S.D=0.55) รองลงมา
ได้แก่ มีการกำหนดระเบียบแนวทางการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.07$,
S.D=0.56) และมึค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ จัดให้มีการเทียบโอนการศึกษาจากสถานศึกษาอื่นตาม
ความรู้ความสามารถ($\bar{X}=3.81$, S.D=0.54)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
19.	พัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.00	0.57	มาก
20.	มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการ อย่างต่อเนื่อง	3.87	0.60	มาก
21.	มีการนำผลการวิจัยมาพัฒนาคุณภาพงาน วิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา	3.87	0.61	มาก
22.	ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนา คุณภาพการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	4.00	0.58	มาก
23.	ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย	3.84	0.61	มาก
24.	เผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอน	3.71	0.65	มาก
รวม		3.88	0.59	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$, S.D=0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ พัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}=4.00$, S.D =0.57) รองลงมา ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.00$, S.D=0.58)และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.71$, S.D=0.65)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม
และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
25.	สามารถวิเคราะห์ถึงความจำเป็นในการใช้สื่อ ต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม	3.90	0.56	มาก
26.	ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรม การเรียนการสอนอย่างจริงจัง	3.89	0.57	มาก
27.	มีการจัดหาสื่อการเรียนการสอนเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ของนักเรียน	3.94	0.57	มาก
28.	มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติในการใช้สื่อการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ	3.87	0.55	มาก
29.	ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อผลิต และพัฒนาสื่อทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.77	0.59	มาก
30.	นิเทศ ติดตามการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง	3.73	0.57	มาก
รวม		3.85	0.54	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X}=3.85$, S.D=0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด
ได้แก่ มีการจัดหาสื่อการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X}=3.94$, S.D = 0.57)
รองลงมา ได้แก่ สามารถวิเคราะห์ถึงความจำเป็นในการใช้สื่อต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม
($\bar{X}=3.90$, S.D=0.56) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นิเทศ ติดตามการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรม
อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.73$, S.D=0.57)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
31.	มีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้	3.98	0.56	มาก
32.	จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งความรู้แก่ครูและ สถานศึกษาอื่นในบริเวณใกล้เคียง	3.76	0.55	มาก
33.	มีการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้เพื่อให้ เกิดองค์ความรู้แก่นักเรียน	3.81	0.58	มาก
34.	ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นโดย การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ร่วมกันอย่างจริงจัง	3.66	0.53	มาก
35.	ส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอก โรงเรียนโดยเฉพาะตามแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.91	0.56	มาก
36.	นิเทศ ติดตามการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง	3.75	0.55	มาก
รวม		3.81	0.53	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=3.81$, S.D=0.53)เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มี
การสำรวจแหล่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.98$,
S.D=0.56) รองลงมา ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนโดยเฉพาะตาม
แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X}=3.91$, S.D=0.56) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ประสานความร่วมมือ
กับสถานศึกษาอื่นโดย การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ร่วมกันอย่างจริงจัง ($\bar{X}=3.66$,
S.D=0.53)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร การนิเทศการศึกษา

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
37.	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา	4.00	0.57	มาก
38.	มีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา	3.88	0.56	มาก
39.	มีการดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย	3.82	0.56	มาก
40.	มีการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา	3.84	0.58	มาก
41.	มีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน	3.86	0.58	มาก
42.	มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษากับสถานศึกษาอื่น	3.71	0.58	มาก
รวม		3.85	0.55	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร การนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.85, S.D=0.55) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา (\bar{X} =4.00, S.D=0.57) รองลงมา ได้แก่ มีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา (\bar{X} =3.88, S.D=0.56) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษากับสถานศึกษาอื่น (\bar{X} =3.71, S.D=0.58)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. การแนะแนวการศึกษา

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
43.	มีการจัดระบบแนะแนวและระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.94	0.54	มาก
44.	ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา	4.04	0.55	มาก
45.	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางด้านวิชาการและวิชาชีพตามความเหมาะสม	3.86	0.53	มาก
46.	ส่งเสริมให้มีบริการให้คำปรึกษาแนะนำตลอดถึงการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง	3.86	0.59	มาก
47.	มีการติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา	3.88	0.55	มาก
48.	ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนกลยุทธ์ในการแนะแนวการศึกษา	3.83	0.59	มาก
รวม		3.90	0.54	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. การแนะแนวการศึกษา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.90, S.D=0.54) เมื่อพิจารณารายชื่อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา (\bar{X} =4.04, S.D=0.55) รองลงมา ได้แก่ มีการจัดระบบแนะแนวและระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน (\bar{X} =3.94, S.D=0.54) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ (\bar{X} =3.83, S.D=0.59)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร การพัฒนาระบบการประกัน

คุณภาพภายในสถานศึกษา

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
49.	มีการศึกษา วิเคราะห์เพื่อจัดระบบโครงสร้างขององค์กรให้รองรับกับการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.94	0.60	มาก
50.	จัดให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการอย่างจริงจัง	3.93	0.62	มาก
51.	มีการวางแผนและดำเนินการตามแผนตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา	3.92	0.60	มาก
52.	ประสานงานกับสถานศึกษาอื่นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.82	0.60	มาก
53.	ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	3.89	0.59	มาก
54.	ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษา	3.84	0.62	มาก
รวม		3.89	0.59	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D=0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการศึกษา วิเคราะห์เพื่อจัดระบบโครงสร้างขององค์กรให้รองรับกับการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X}=3.94$, S.D=0.60) รองลงมา ได้แก่ จัดให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการอย่างจริงจัง ($\bar{X}=3.93$, S.D=0.62) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ประสานงานกับสถานศึกษาอื่นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X}=3.82$, S.D=0.60)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร การส่งเสริมความรู้ทาง

วิชาการแก่ชุมชน

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
55.	มีการศึกษา วิเคราะห์และสำรวจความต้องการ ของชุมชน	3.73	0.55	มาก
56.	ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานวิชาการ	3.68	0.55	มาก
57.	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพและคุณภาพ ชีวิตแก่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง	3.49	0.53	ปานกลาง
58.	จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชน เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่	3.57	0.57	มาก
59.	ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น	3.62	0.58	มาก
60.	มีการนิเทศ ติดตามการพัฒนาการเรียนรู้ทาง วิชาการของชุมชน	3.54	0.58	มาก
รวม		3.60	0.54	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน อยู่ในระดับมาก
(\bar{X} =3.60 , S.D=0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มี
การศึกษา วิเคราะห์และสำรวจความต้องการของชุมชน(\bar{X} =3.73, S.D=0.55) รองลงมา ได้แก่
ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิชาการ(\bar{X} =3.68, S.D=0.55) ยกเว้น
การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชนเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง
(\bar{X} =3.49, S.D=0.53)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร การประสานความร่วมมือ
ในการ พัฒนาการศึกษากับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
61.	มีการติดต่อประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี	3.90	0.55	มาก
62.	ให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชน	3.80	0.54	มาก
63.	มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางด้านวิชาการกับสถานศึกษาอื่นทั้งในและต่างประเทศ	3.47	0.65	ปานกลาง
64.	มีการวางแผนร่วมกับครูในการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นตามความเหมาะสม	3.67	0.56	มาก
65.	มีการติดตาม ประเมินผลความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นอย่างต่อเนื่อง	3.64	0.58	มาก
66.	สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนาวิชาการได้อย่างเหมาะสม	3.65	0.57	มาก
รวม		3.69	0.55	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, S.D=0.55) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการติดต่อประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.90$, S.D=0.55) รองลงมา ได้แก่ ให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชน ($\bar{X}=3.80$, S.D=0.54) ยกเว้น มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางด้านวิชาการกับสถานศึกษาอื่นทั้งในและต่างประเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.47$, S.D=0.65)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. การส่งเสริมและสนับสนุน
งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัด
การศึกษา

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
67.	สำรวจและศึกษาข้อมูลทางวิชาการจากแหล่งต่างๆ	3.86	0.55	มาก
68.	จัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติแก่ครูเพื่อช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่หน่วยงานที่จัดการศึกษา	3.86	0.56	มาก
69.	ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและคุณภาพการเรียนรู้แก่บุคลากรและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา	3.87	0.57	มาก
70.	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนรู้วิชาการอย่างต่อเนื่อง	3.94	0.58	มาก
71.	จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการจัดการศึกษาแก่บุคลากรและหน่วยงานอื่น	3.70	0.58	มาก
72.	มีการประเมินและนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาอย่างจริงจัง	3.82	0.60	มาก
รวม		3.84	0.56	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.84, S.D = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนรู้วิชาการอย่างต่อเนื่อง (\bar{X} = 3.94, S.D = 0.58) รองลงมา ได้แก่ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและคุณภาพการเรียนรู้แก่บุคลากร และหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา (\bar{X} = 3.87, S.D = 0.57) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการจัดการศึกษาแก่บุคลากรและหน่วยงานอื่น (\bar{X} = 3.70, S.D = 0.58)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

การวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เป็นการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารรายด้านและโดยภาพรวมกับการบริหารงานวิชาการในภาพรวม ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารรายด้านและโดยภาพรวมและการบริหารงานวิชาการในภาพรวม

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_{tot}	Y_{tot}
X_1	1	.954**	.958**	.949**	.972**	.987**	.939**
X_2	.954**	1	.937**	.924**	.955**	.974**	.928**
X_3	.958**	.937**	1	.922**	.968**	.977**	.933**
X_4	.949**	.924**	.922**	1	.952**	.970**	.959**
X_5	.972**	.955**	.968**	.952**	1	.990**	.948**
X_{tot}	.987**	.974**	.977**	.970**	.990**	1	.961**
Y_{tot}	.939**	.928**	.933**	.959**	.948**	.961**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แผนภูมิที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหาร(x_{tot}) กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร(y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกันที่($r_{xy}=.961$)เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า

ทักษะของผู้บริหารจำแนกรายด้าน [$(x_1)(x_2)(x_3)(x_4)(x_5)$] กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร(y_{tot}) พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

จากความสัมพันธ์ที่ปรากฏดังแผนภูมิที่4 สามารถวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน(Stepwise multiple regression analysis) โดยพิจารณาตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ ดังนี้

ตารางที่ 24 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวม (Y_{tot})

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	9.061	1	9.061	414.468	.000
ภายในกลุ่ม	.743	34	.022		
รวม	9.804	35			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R)	.961
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.924
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.922
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.1476

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่(Constant)	.240	.180		1.334	.191
ทักษะของผู้บริหารในภาพรวม(X_{tot})	.904	.044	.819	20.359	.000

จากตารางที่ 24 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ คือทักษะของผู้บริหาร ในภาพรวม(X_{tot})โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ.961 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .924 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารโดยภาพรวม(X_{tot}) สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการในภาพรวม(Y_{tot})ได้ร้อยละ 92.4 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)เท่ากับ .922 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารโดยภาพรวม(X_{tot})สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการในภาพรวม(Y_{tot}) ที่มีการปรับแล้ว ได้ร้อยละ92.2 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย(Standard Error) เท่ากับ .1476 ในลักษณะนี้แสดงว่า ทักษะของผู้บริหารในภาพรวม(X_{tot}) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = .240 + .904(X_{tot})$$

ตารางที่ 25 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา(Y_1)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	10.012	2	5.006	255.996	.000
ภายในกลุ่ม	.645	33	.020		
รวม	10.657	35			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R)	.969
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.939
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.936
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.1398

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.260	.169		1.538	.134
ทักษะด้านมโนภาพ(X_5)	.582	.135	.601	4.307	.000
ทักษะด้านมนุษย(X_4)	.355	.131	.380	2.723	.010

จากตารางที่ 25 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ คือ ทักษะด้านมโนภาพ(X_5) และทักษะด้านมนุษย(X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .969 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .939 หมายถึง ทักษะทั้งสองด้าน สามารถทำนาย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา(Y_1) ได้ร้อยละ 93.9 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .936 หมายถึง ทักษะทั้งสองด้าน สามารถทำนาย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา(Y_1)ที่มีการปรับแล้ว ได้ร้อยละ 93.6 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .1398 ซึ่งในลักษณะนี้แสดงว่า ทักษะด้านมโนภาพ(X_5)และทักษะด้านมนุษย(X_4)ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา(Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = .260 + .582(X_5) + .355(X_4)$$

ตารางที่ 26 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้(Y_2)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	8.646	1	8.646	281.656	.000
ภายในกลุ่ม	1.044	34	.031		
รวม	9.690	35			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R)	.945
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.892
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.889
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.1752

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.562	.211		2.671	.012
ทักษะด้านมโนภาพ(X_5)	.872	.052	.945	16.783	.000

จากตารางที่ 26 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ คือ ทักษะด้านมโนภาพ(X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R) เท่ากับ .945 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .892 หมายถึง ทักษะด้านมโนภาพ(X_5) สามารถทำนายการพัฒนากระบวนการเรียนรู้(Y_2) ได้ร้อยละ 89.2 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .889 หมายถึง ทักษะด้านมโนภาพ(X_5)สามารถทำนาย การพัฒนากระบวนการเรียนรู้(Y_2) ที่มีการปรับแล้ว ได้ร้อยละ 88.9 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .1752 ซึ่งในลักษณะนี้แสดงว่า ทักษะด้านมโนภาพ(X_5) ส่งผลต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้(Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = .562 + .872 (X_5)$$

ตารางที่ 27 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน(Y_3)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	9.272	2	4.636	173.618	.000
ภายในกลุ่ม	.881	33	.027		
รวม	10.153	35			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R)	.956
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.913
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.908
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.1634

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.377	.198		1.907	.065
ทักษะด้านมโนภาพ(X_5)	.472	.158	.499	2.988	.005
ทักษะด้านมนุษย์(X_4)	.428	.152	.468	2.804	.008

จากตารางที่ 27 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ คือ ทักษะด้านมโนภาพ(X_5)
ทักษะด้านมนุษย์ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .956
ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย(R Square)เท่ากับ.913 หมายถึง ทักษะทั้งสองด้านสามารถทำนาย
การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน(Y_3)ได้ร้อยละ 91.3 ค่าประสิทธิภาพในการทำ
นายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)เท่ากับ .908 หมายถึง ทักษะทั้งสองด้าน สามารถทำนายการ
วัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน(Y_3) ที่มีการปรับแล้ว ได้ร้อยละ 90.8 ค่าความคลาด
เคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ.1634 ในลักษณะนี้แสดงว่า ทักษะด้าน
มโนภาพ(X_5) ทักษะด้านมนุษย์(X_4)ส่งผลต่อการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน(Y_3)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = .377 + .472(X_5) + .428(X_4)$$

ตารางที่ 28 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา(Y_4)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	10.044	1	10.044	167.310	.000
ภายในกลุ่ม	2.041	34	.060		
รวม	12.086	35			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R)	.912
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.831
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.826
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.2450

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.154	.291		.529	.600
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(X_4)	.908	.070	.912	12.935	.000

จากตารางที่ 28 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .912 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .831 หมายถึง ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(X_4) สามารถทำนาย การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา(Y_4) ได้ร้อยละ 83.1 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .826 หมายถึง ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(X_4) สามารถทำนายการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา(Y_4) ที่มีการปรับแล้ว ได้ร้อยละ 82.6 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .2450 ซึ่งในลักษณะ นี้แสดงว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(X_4) ส่งผลต่อการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา(Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_4 = .154 + .908 (X_4)$$

ตารางที่ 29 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี(Y_5)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	9.032	1	9.032	233.393	.000
ภายในกลุ่ม	1.316	34	.039		
รวม	10.348	35			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R)	.934
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.873
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.869
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.1967

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.317	.234	.934	1.358	.183
ทักษะด้านมนุษยศาสตร์(X_4)	.861	.056		15.277	.000

จากตารางที่ 29 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ คือ ทักษะด้านมนุษยศาสตร์(X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R) เท่ากับ .934 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .873 หมายถึง ทักษะด้านมนุษยศาสตร์(X_4)สามารถทำนายการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี(Y_5)ได้ร้อยละ 87.3 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .869 หมายถึง ทักษะด้านมนุษยศาสตร์(X_4) สามารถทำนายการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยี(Y_5) ที่มีการปรับแล้ว ได้ร้อยละ 86.9 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .1967 ซึ่งในลักษณะนี้แสดงว่า ทักษะด้านมนุษยศาสตร์(X_4) ส่งผลต่อการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี(Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_5 = .317 + .861 (X_4)$$

ตารางที่ 30 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้(Y_6)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	8.352	1	8.352	182.907	.000
ภายในกลุ่ม	1.553	34	.046		
รวม	9.905	35			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R)	.918
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.843
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.839
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.2137

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.413	.254		1.628	.113
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(X_4)	.828	.061	.918	13.524	.000

จากตารางที่ 30 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .918 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .843 หมายถึง ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(X_4) สามารถทำนายการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้(Y_6) ได้ร้อยละ 84.3 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .839 หมายถึง ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(X_4) สามารถทำนายการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้(Y_6) ที่มีการปรับแล้ว ได้ร้อยละ 83.9 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .2137 ในลักษณะนี้แสดงว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(X_4) ส่งผลต่อการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้(Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_6 = .413 + .828 (X_4)$$

ตารางที่ 31 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา(Y_7)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	9.549	2	4.775	139.903	.000
ภายในกลุ่ม	1.126	33	.034		
รวม	10.676	35			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R)	.946
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.895
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.888
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.1847

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.165	.223		.743	.463
ทักษะด้านมนุษยศาสตร์(X_4)	.493	.138	.527	3.572	.001
ทักษะด้านเทคนิค(X_2)	.424	.143	.437	2.963	.006

จากตารางที่ 31 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ คือ ทักษะด้านมนุษยศาสตร์(X_4) ทักษะด้านเทคนิค(X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .946 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย(R Square)เท่ากับ .895 หมายถึง ทักษะทั้งสองด้าน สามารถทำนายการนิเทศการศึกษา(Y_7) ได้ร้อยละ 89.5 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .888 หมายถึง ทักษะทั้งสองด้าน สามารถทำนายการนิเทศการศึกษา(Y_7) ที่มีการปรับแล้ว ได้ร้อยละ 88.8 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .1847 ซึ่งในลักษณะนี้แสดงว่า ทักษะด้านมนุษยศาสตร์(X_4) ทักษะด้านเทคนิค(X_2) ส่งผลต่อการนิเทศการศึกษา(Y_7)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_7 = .165 + .493 (X_4) + .424(X_2)$$

ตารางที่ 32 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา การแนะแนวการศึกษา(Y_8)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	9.114	2	4.557	136.338	.000
ภายในกลุ่ม	1.103	33	.033		
รวม	10.217	35			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R)	.944
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.892
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.885
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.1828

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.254	.226		1.125	.269
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(X_4)	.597	.136	.652	4.402	.000
ทักษะด้านการศึกษาและการสอน(X_3)	.298	.143	.309	2.090	.004

จากตารางที่ 32 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(X_4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน(X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .944 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .892 หมายถึง ทักษะทั้งสองด้าน สามารถทำนายการแนะแนวการศึกษา(Y_8) ได้ร้อยละ 89.2 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .885 หมายถึง ทักษะทั้งสองด้าน สามารถทำนายการแนะแนวการศึกษา(Y_8) ที่มีการปรับแล้ว ได้ร้อยละ 88.5 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .1828 ซึ่งในลักษณะนี้แสดงว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(X_4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน(X_3) ส่งผลต่อการแนะแนวการศึกษา(Y_8) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_8 = .254 + .597 (X_4) + .298 (X_3)$$

ตารางที่ 33 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษา(Y_9)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	10.639	1	10.639	225.392	.000
ภายในกลุ่ม	1.605	34	.047		
รวม	12.244	35			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R)	.932
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.869
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.865
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.2172

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	5.655	.258		.219	.828
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(X_4)	.935	.062	.932	15.011	.000

จากตารางที่ 33 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R) เท่ากับ .932 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .869 หมายถึง ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(X_4) สามารถทำนายการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา(Y_9) ได้ร้อยละ 86.9 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .865 หมายถึง ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(X_4) สามารถทำนายการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา(Y_9)ที่มีการปรับแล้ว ได้ร้อยละ 86.5 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .2172 ซึ่งในลักษณะนี้แสดงว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(X_4) ส่งผลต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา(Y_9) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_9 = 5.655 + .935(X_4)$$

ตารางที่ 34 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน(Y_{10})

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.607	1	7.607	101.291	.000
ภายในกลุ่ม	2.553	34	.075		
รวม	10.160	35			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R)	.865
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.749
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.741
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.2740

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.362	.325		1.112	.274
ทักษะด้านมนุษยศาสตร์(X_4)	.790	.079	.865	10.064	.000

จากตารางที่ 34 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ คือ ทักษะด้านมนุษยศาสตร์(X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R) เท่ากับ .865 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .749 หมายถึง ทักษะด้านมนุษยศาสตร์(X_4) สามารถทำนายการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน(Y_{10}) ได้ร้อยละ 74.9 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .741 หมายถึง หมายถึง ทักษะด้านมนุษยศาสตร์(X_4) สามารถทำนายการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน(Y_{10}) ที่มีการปรับแล้ว ได้ร้อยละ 74.1 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .2740 ในลักษณะนี้แสดงว่า ทักษะด้านมนุษยศาสตร์(X_4) ส่งผลต่อการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน(Y_{10}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{10} = .362 + .790 (X_4)$$

ตารางที่ 35 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ
สถานศึกษาอื่น(Y_{11})

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	8.529	2	4.265	69.917	.000
ภายในกลุ่ม	2.013	33	.061		
รวม	10.542	35			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R)	.899
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.809
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.797
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.2470

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.134	.305		440	.663
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(X_4)	.446	.183	.480	2.437	.010
ทักษะด้านการศึกษาและการสอน(X_3)	.429	.193	.438	2.223	.003

จากตารางที่ 35 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(X_4)
ทักษะด้านการศึกษาและการสอน(X_3)โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ
.899 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .809 หมายถึง ทักษะทั้งสองด้านสามารถ
ทำนายการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น(Y_{11})ได้ร้อยละ 80.9 ค่า
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .797 หมายถึง ทักษะทั้งสองด้าน
สามารถทำนายการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น(Y_{11})ที่มีการ
ปรับแล้ว ได้ร้อยละ 79.7 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)
เท่ากับ.2470 ซึ่งในลักษณะนี้แสดงว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(X_4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน(X_3)
ส่งผลต่อการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น(Y_{11})มีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ.01โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{11} = .134 + .446 (X_4) + .429(X_3)$$

ตารางที่ 36 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล
ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Y_{12})

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	9.578	2	4.789	114.336	.000
ภายในกลุ่ม	1.382	33	.042		
รวม	10.960	35			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R)	.935
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.874
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.866
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.2047

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.196	.244		.804	.427
ทักษะด้านความรู้ความคิด(X_1)	.500	.197	.523	2.540	.006
ทักษะด้านเทคนิค (X_2)	.415	.202	.423	2.054	.008

จากตารางที่ 36 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ คือ ทักษะด้านความรู้
ความคิด(X_1) ทักษะด้านเทคนิค(X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ
.935 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย(R Square) เท่ากับ .874 หมายถึง ทักษะทั้งสองด้านสามารถ
ทำนายการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบัน
อื่นที่จัดการศึกษา(Y_{12})ได้ร้อยละ 87.7 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R
Square) เท่ากับ .866หมายถึงทักษะทั้งสองด้าน สามารถทำนายการส่งเสริมและสนับสนุนงาน
วิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา(Y_{12}) ที่มีการปรับแล้ว
ได้ร้อยละ 86.6ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย(Standard Error)เท่ากับ .2047 ซึ่งใน
ลักษณะนี้แสดงว่าทักษะด้านความรู้ความคิด(X_1)ทักษะด้านเทคนิค(X_2)ส่งผลต่อการส่งเสริมและ
สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Y_{12})
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{12} = .196 + .500 (X_1) + .415(X_2)$$

จากการวิเคราะห์ตัวแปรทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในภาพรวม(Y_{tot}) ได้แก่ ทักษะของผู้บริหาร ในภาพรวม(X_{tot}) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = .240 + .904(X_{tot})$$

2. ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) ได้แก่ ทักษะด้านมโนภาพ(X_5) ทักษะด้านมนุษย (X_4) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = .260 + .582(X_5) + .355(X_4)$$

3. ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้(Y_2)ได้แก่ ทักษะด้านมโนภาพ(X_5)มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = .562 + .872 (X_5)$$

4. ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน(Y_3) ได้แก่ ทักษะด้านมโนภาพ(X_5) ทักษะด้านมนุษย (X_4) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = .377 + .472(X_5) + .428(X_4)$$

5. ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา(Y_4) ได้แก่ ทักษะด้านมนุษย(X_4) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_4 = .154 + .908 (X_4)$$

6. ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี(Y_5) ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยศาสตร์(X_4) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย สามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_5 = .317 + .861 (X_4)$$

7. ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา การพัฒนาแหล่ง การเรียนรู้(Y_6) ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยศาสตร์(X_4) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียน เป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_6 = .413 + .828 (X_4)$$

8. ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา การนิเทศ การศึกษา(Y_7) ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยศาสตร์(X_4) ทักษะด้านเทคนิค(X_2) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_7 = .165 + .493 (X_4) + .424(X_2)$$

9. ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา การแนะแนว การศึกษา(Y_8) ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยศาสตร์(X_4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน(X_3)มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_8 = .254 + .597 (X_4) + .298 (X_3)$$

10. ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา การพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา(Y_9) ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยศาสตร์(X_4)มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_9 = 5.655 + .935(X_4)$$

11. ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา การส่งเสริม ความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน(Y_{10}) คือ ทักษะด้านมนุษยศาสตร์(X_4) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย สามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{10} = .362 + .790 (X_4)$$

12. ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น(Y_{11}) ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(X_4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน(X_3) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{11} = .134 + .446 (X_4) + .429(X_3)$$

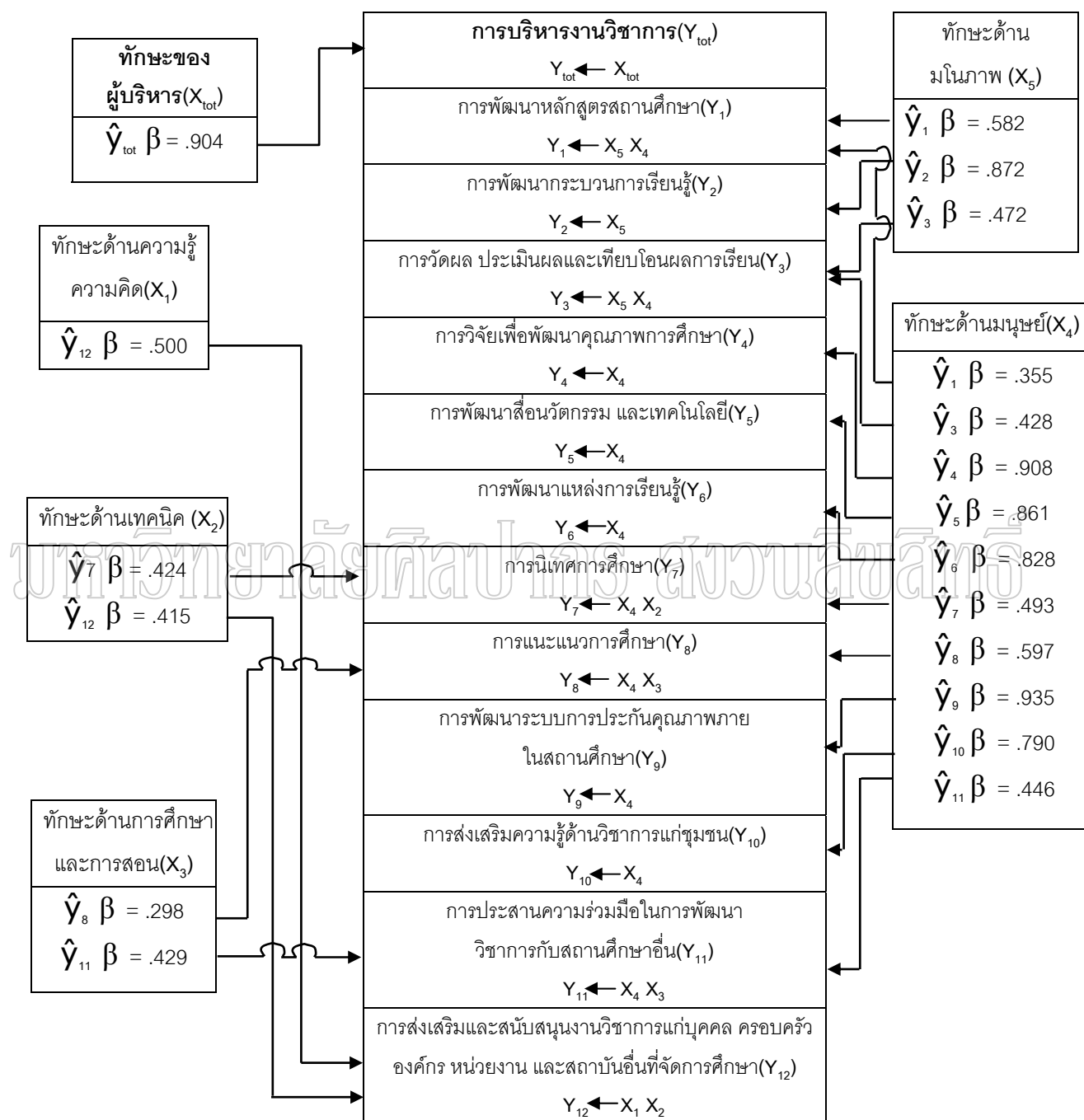
13. ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา(Y_{12}) ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ความคิด(X_1) ทักษะด้านเทคนิค(X_2) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{12} = .196 + .500 (X_1) + .415(X_2)$$

โดยสามารถแสดงเป็นแผนภูมิเกี่ยวกับการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ดังแผนภูมิที่ 4

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

แผนภูมิที่ 4 สรุปการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.มหานคร



→ หมายถึง ตัวแปรที่เข้าสมการทำนาย

β หมายถึง สัมประสิทธิ์การถดถอย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทักษะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. และ 3) ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. โดยใช้โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. 36 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของเดรกและโรว (Drake and Roe) และการบริหารงานวิชาการตามกรอบแนวทางคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. กระทรวงศึกษาธิการ ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหรือผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยฝ่ายวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้าสายชั้น รวมผู้ให้ข้อมูล 252 คน สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science)

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบถึงสภาพที่แท้จริงสามารถนำไปใช้พัฒนาให้เกิดประโยชน์กับการบริหาร โดยผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยซึ่งสามารถสรุปผลเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
3. ทักษะของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 ทักษะด้านความรู้ ความคิดส่งผลต่อการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

3.2 ทักษะด้านเทคนิคส่งผลต่อการนิเทศการศึกษาและการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

3.3 ทักษะด้านการศึกษาและการสอนส่งผลต่อการแนะแนวการศึกษา และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

3.4 ทักษะด้านมนุษย์ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

3.5 ทักษะด้านมโนภาพส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ และการประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

บทอภิปรายผลการศึกษาวิจัย สวทช. สวทช. สวทช.

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่สำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่

แท้จริงของทักษะของผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษากทม. โดยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะทักษะของผู้บริหารมีความจำเป็นสำหรับการบริหารงาน ในสถานศึกษา เพราะทักษะของผู้บริหารเกิดจากความสามารถ และการสั่งสมประสบการณ์ในการ บริหารงานตลอดถึงการฝึกฝนเป็นประจำ จนทำให้เกิดความเชี่ยวชาญและชำนาญ มีความพร้อม และมั่นใจในการบริหารงาน อันนำมาสู่ความเป็นทักษะ และเนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรทาง การศึกษา แตกต่างจากองค์กรอื่นๆ การบริหารสถานศึกษามีจุดประสงค์เพื่อพัฒนานักเรียนเป็นหลัก จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่ผู้บริหารต้องเร่งพัฒนาศักยภาพของตนเองในการบริหารงานให้สูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง โดยการใช้ทักษะของผู้บริหารในระดับมาก สอดคล้องกับ ฌองส์ แยมประดิษฐ์ ที่ศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ทั้งใน ภาพรวมและรายด้าน เพราะการที่ผู้บริหารจะสามารถสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นต้องอาศัยทักษะ ของผู้บริหารเข้าเป็นเครื่องมือในการสนับสนุน โดยสอดคล้องกับ เดรกและโรว (Drake and Roe)

ที่พบว่า การที่ผู้บริหารจะสามารถบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยทักษะในการบริหารงาน และ ไลวูดและมอนต์โกเมรี (Leithwood and Montgomery) พบว่า ทักษะการบริหารส่งผลทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผล

จากผลการวิจัยที่พบ เมื่อจัดลำดับ พบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ลำดับแรก ทักษะด้านเทคนิคอยู่ลำดับสุดท้ายและรองลงมาคือ ทักษะด้านมโนภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่ต้องประสานความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน โดยการมุ่งทำงานเป็นทีม โดยจะสะท้อนให้เห็นถึงการทำงานที่มีชีวิตชีวา มีความสุขกับการทำงาน ซึ่งบรรยากาศเช่นนี้จะเป็นการเสริมพลังใจแก่ผู้ร่วมงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากผลการวิจัยของ โกศล ไสขาว พบเช่นกัน คือ เมื่อจัดลำดับทักษะของผู้บริหาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในลำดับแรก จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารมีความต้องการที่จะประสานความสัมพันธ์โดยมุ่งเน้นการบริหารงานแบบความร่วมมือ ซึ่งผลที่ตามมาคือ ผู้ร่วมงานมีความสุขกับการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้โดยปราศจากความตึงเครียด ทั้งนี้ในบางครั้ง การบริหารงานก็ต้องการเป้าหมายที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องอาศัยทักษะด้านเทคนิคเข้าสนับสนุนด้วยเช่นกัน เพราะถ้าปราศจากเทคนิคและวิธีการต่างๆ ก็อาจทำให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานลดลงและเกิดความล่าช้าได้ ผู้บริหารจึงต้องเร่งพัฒนาทักษะด้านเทคนิค โดยการสอดแทรกกระบวนการต่างๆ ให้การบริหารงานดำเนินไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากในบางครั้ง ทักษะด้านเทคนิคก็ถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนางานและแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต เช่น การตัดสินใจปัญหาโดยการนำกลยุทธ์ต่างๆ ช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ ซึ่ง กฤษณะ สุพงษ์ ศึกษาพบว่า ทักษะด้านเทคนิคส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียนในภาพรวม

ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังพบอีกว่า ทักษะด้านมโนภาพ อยู่ในลำดับน้อยที่สุดรองจากทักษะด้านเทคนิค อาจสืบเนื่องมาจากสถานศึกษามีสถานภาพเป็นนิติบุคคล ต้องบริหารจัดการด้วยตนเองตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ผู้บริหารอาจไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในการบริหารและดูแลสถานศึกษาในภาพรวมด้วยตนเองได้ทุกด้าน แต่มีความถนัดและให้ความสำคัญกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มากกว่า ซึ่งในความเป็นจริง ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่มีความสำคัญก็จริงอยู่ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้บริหารปราศจากทักษะด้านมโนภาพ ซึ่งถือว่าเป็นทักษะที่มีความสำคัญในการที่ทำให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถคิดวิเคราะห์สถานศึกษาในภาพรวมแล้วนั้น ก็อาจทำให้การบริหารงานไม่ประสบความสำเร็จได้เท่าที่ควร เนื่องจากการบริหารงานที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น ต้องอาศัยทักษะด้าน

มโนภาพเป็นหลัก เพราะทักษะด้านนี้เป็นทั้งเหตุและปัจจัยในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างงานด้านต่างๆ ในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ซึ่ง โบวีและคณะ(Bovee and others)ศึกษาพบว่า ทักษะด้านมโนภาพเป็นทักษะที่ทำให้ผู้บริหารสามารถมองภาพรวมทั้งหมดขององค์กรความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อมและเข้าใจความสัมพันธ์ส่วนต่างๆ ขององค์กร โดยสอดคล้องกับ วันทนา เมืองจันทร์ ที่พบว่า การที่ผู้บริหารจะสามารถบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องอาศัยทักษะในการวางแผนที่ดี มีการกำหนดทิศทางล่วงหน้าว่าจะดำเนิน การพัฒนาไปในแนวทางใด มิใช่เป็นการพัฒนาที่ปล่อยให้ดำเนินการไปตามธรรมชาติอย่างเลื่อนลอยไร้ซึ่งทิศทาง การดำเนินการพัฒนานั้นจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์(Vision) เป็นตัวชี้นำ และ โสภณ ชินคำ ได้ทำการวิจัยพบว่า ทักษะด้านมโนภาพส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนั้น จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องเร่งพัฒนาทักษะด้านมโนภาพเพื่อยกศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้สามารถคิดวิเคราะห์ กำหนดนโยบายตลอดถึงความมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการบริหารงาน

2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะงานวิชาการเป็นหัวใจหรือภารกิจหลักของสถานศึกษาและบทบาทของสถานศึกษาคือทำให้การศึกษาแก่นักเรียนซึ่งเกี่ยวข้องกับงานวิชาการโดยตรง ผู้บริหารจึงตระหนักและให้ความสำคัญในการเร่งพัฒนางานวิชาการอย่างเต็มรูปแบบ โดยการใช้การบริหารงานวิชาการในระดับมาก สอดคล้องกับ ปรีชา สุขคุณ ศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วน เดซูเทล (Desautel) ศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้เวลาส่วนใหญ่ในการจัดการเรียนการสอน และยังมีความเห็นต่อไปอีกว่า ควรปฏิบัติหน้าที่ให้มากกว่าที่ปฏิบัติอยู่แล้ว และถือเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ลำดับแรก ส่วนการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน อยู่ลำดับสุดท้ายและรองลงมา คือ การประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาอื่นและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ เนื่องมาจากการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นตัวกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน กล่าวคือ เมื่อกระบวนการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม เรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นผู้ปฏิบัติหรือเป็นผู้กระทำมากกว่าเป็นผู้ถูกกระทำแล้ว จะมีส่วนทำให้ผู้เรียนมีความสุขกับการเรียน โดยจะส่งผลทำให้คุณภาพของผู้เรียนสูงขึ้น ทั้งนี้ ในบางครั้ง การพัฒนางานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ

อีกทางหนึ่งได้ อาจต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากหลายฝ่าย คือเปิดโอกาสให้ชุมชนตลอดถึง ปรธาสถานความร่วมมือไปยังสถานศึกษาอื่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อเพิ่มคุณภาพของผู้เรียน เนื่องจากแนวความคิดจากหลายฝ่ายจะเป็น ประโยชน์อย่างมากสำหรับการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวกับการจัดการศึกษา จะช่วยทำให้ผู้เรียนได้ พัฒนาความรู้อย่างเต็มศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการสนใจและความสามารถของตนเอง อีกทั้งต้องส่งเสริมการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ เนื่องจากแหล่งการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จาก สภาพความเป็นจริงและสัมผัสบรรยากาศการเรียนรู้อย่างแท้จริง ซึ่งเมื่อผู้เรียนได้เรียนเฉพาะใน ห้องเรียนไม่ได้สัมผัสบรรยากาศอย่างแท้จริงแล้ว ก็อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและไม่รักที่จะ เรียนและอาจกระทบถึงประสิทธิภาพของการพัฒนางานวิชาการได้

3. ทักษะของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร โดยภาพรวม อาจเนื่องมาจากทักษะของผู้บริหารเป็นสิ่งชี้วัด ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์วัตถุประสงค์โดยที่ ผู้บริหารนั้น ต้องฝึกฝนและพัฒนาเป็นประจำ เพราะทักษะของผู้บริหารจะเป็นตัวแปรสำคัญใน การสร้างความสำเร็จในการบริหารงานโดยเฉพาะงานวิชาการ ซึ่งมีความซับซ้อนและเห็นผลได้ช้า ต้องอาศัยทักษะอันเกิดจากความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งแคทซ์ (katz) ศึกษาพบว่า นักบริหารที่ จะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับทักษะพื้นฐานที่เกิดจากการฝึกฝน มีใ้บุคคลิกเฉพาะตนหรือ โดยชาติกำเนิด และ เดรก และ โรว์ (Drake and Roe) พบว่า ทักษะที่มีความจำเป็นสำหรับ การบริหารงานในสถานศึกษาควรประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้าน เทคนิค ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านมโนภาพ ทั้งนี้นับว่า ทักษะของผู้บริหารทั้ง 5 ด้านนี้ มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งการ บริหารงานวิชาการจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น อาจขึ้นอยู่กับทักษะที่เกิดจากพลัง ความสามารถที่เกิดจากการฝึกฝนอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะด้านมนุษยส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการทุกด้าน ยกเว้น การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่สถานบันที่จัด การศึกษา อาจเป็นเพราะการบริหารความสัมพันธ์เป็นสิ่งประสาใจของผู้ร่วมงานให้เกิดความรัก และศรัทธาในหน้าที่การงาน เมื่อผู้ร่วมงานมีพลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ก็ย่อมมีส่วนผลักดันให้งาน ในด้านต่างๆมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ โกลด์ ไสขาว ที่ศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะ

ด้านมนุษยศาสตร์มากกว่าทักษะด้านอื่นๆ และ ซึ่ง กฤษณะ สุพงษ์ ศึกษาพบว่า ทักษะด้านมนุษยศาสตร์ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียนในทุกมาตรฐาน ผู้บริหารอาจมองว่า งานวิชาการจำเป็นต้องนำทรัพยากรบุคคลเข้ามาช่วยพัฒนาและงานในด้านต่างๆจะสำเร็จได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือหรือร่วมใจจากหน่วยงานหลายฝ่าย ซึ่งในความเป็นจริง การที่จะพัฒนางานวิชาการให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยวิสัยทัศน์ในการมองภาพรวมของสถานศึกษาให้ชัดเจน เพื่อเข้าใจถึงระบบการบริหารอันจะนำไปสู่การพัฒนาและแก้ไขจุดบกพร่อง จึงจำเป็นต้องอาศัยทักษะด้านมโนภาพ ซึ่งถือว่าเป็นทักษะที่มีความจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้บริหาร เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานที่ซับซ้อนและเห็นผลได้ช้า การดำเนินกิจกรรมต่างๆต้องอาศัยวิสัยทัศน์ในการกำหนด ซึ่งจะสามารถมองเห็นจุดเด่นและจุดด้อยของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างงานวิชาการในด้านต่างๆได้อย่างถูกต้อง ประกอบกับสามารถวิเคราะห์และหาทางแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ซึ่ง แคทซ์ (Katz) พบว่า เมื่อผู้บริหารมีความเข้าใจในมโนภาพขององค์กรแล้ว จะสามารถปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้าได้ และ โสภณ ชินคำ ได้ศึกษาพบว่า ทักษะด้านมโนภาพส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา

แต่เนื่องจากผลการวิจัยที่พบ ทักษะด้านมโนภาพส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน อาจเป็นเพราะงานทั้งสามด้านนี้ เป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการเป็นลำดับแรก เนื่องจากหลักสูตรสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ต้องศึกษาและทำความเข้าใจหลักสูตรเป็นอย่างดี จึงจะสามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงต้องศึกษาวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ในการจัดทำหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ซึ่งจะมีผลเชื่อมโยงไปถึงการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล โดยสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน และสามารถวัดศักยภาพของผู้เรียนเพื่อหาข้อบกพร่องและแนวทางในการพัฒนาต่อไป

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้เสนอแนะการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิคของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับทักษะด้านนี้น้อยกว่าที่ควร ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ทักษะด้านนี้เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้การบริหารงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และสามารถนำวิธีการต่างๆ มาช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เนื่องจากทักษะด้านนี้เป็นศิลป์ในการบริหารงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอว่าควรให้หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเกี่ยวกับทักษะด้านเทคนิคแก่ผู้บริหาร โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาแนะนำแนวทางในการใช้กลยุทธ์ต่างๆ และควรสนับสนุนให้มีการจัดนิทรรศการเพื่อแลกเปลี่ยนเทคนิควิธีการต่างๆ ระหว่างผู้บริหารด้วยกัน และผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน โดยการเปิดรับความคิดเห็นและสนทนาร่วมกันเพื่อพัฒนาและแก้ไขจุดบกพร่องที่อาจเกิดขึ้นต่อไป

2. ในส่วนของการบริหารงานวิชาการ การสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน และการสนับสนุนความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและรองลงมา เมื่อพิจารณารายข้อ ยังพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะผู้บริหารยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการด้านวิชาการแก่ชุมชนและสถานศึกษาอื่นได้อย่างเต็มที่ แท้ที่จริง ถ้าผู้บริหารได้พัฒนางานทั้ง 2 งานนี้ให้มีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมได้รับความร่วมมือและความศรัทธาจากชุมชนและสถานศึกษาอื่นตลอดถึงสามารถนำทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาช่วยพัฒนาสถานศึกษาได้อีกทางหนึ่ง ผู้วิจัยขอเสนอว่า ผู้บริหารจักต้องเร่งประสานความร่วมมือกับชุมชนและสถานศึกษาอื่น โดยการจัดโครงการเพื่อพัฒนาวิชาการ วิชาชีพ เริ่มจากการแนะนำให้ความรู้ สาธิตแนวทาง และให้ฝึกปฏิบัติจริง และควรสร้างศูนย์ติดต่อประสานงาน สร้างเว็บไซต์ทางวิชาการ เพื่อให้ชุมชนและสถานศึกษาอื่น ได้รู้ถึงความเคลื่อนไหวทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องเข้าดูแลอย่างใกล้ชิดและต้องประเมินความก้าวหน้าเป็นระยะๆ เพื่อทราบข้อบกพร่องและเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและกับสถานศึกษาอื่นด้วย

อนึ่ง หน่วยงานต้นสังกัด ควรเข้ามาดูแลเอาใจใส่และสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการให้ความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนและสถานศึกษาอื่น ได้ศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือศึกษาจากสถานศึกษาอื่นที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนางานวิชาการแก่ชุมชนและการประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น ซึ่งอาจเป็นแนวทางพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้อีกทางหนึ่ง

3. ทักษะของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานวิชาการทุกด้าน ยกเว้น การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่สถานบันที่จัดการศึกษา อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องการสร้างความสัมพันธ์เพื่อปลูกศรัทธาในหน้าที่ให้เกิดขึ้นแก่ผู้ร่วมงาน จึงมุ่งเน้นพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นสำคัญ ทั้งนี้ ทักษะด้านอื่น คือทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านมโนภาพ ต่างก็มีความสำคัญและเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอว่า ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาทักษะทั้ง 5 ด้านอย่างต่อเนื่อง โดยการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด จัดกิจกรรมเสริมทักษะเพื่อพัฒนางานวิชาการ ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีการฝึกฝนเป็นประจำเพื่อสร้างความชำนาญ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม อันจะเป็นจะแนวทางในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อทราบจุดเด่นและจุดด้อยของสถานศึกษา โดยอาศัยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ใช้ในการประสานความร่วมมือ เพื่อนำทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมพัฒนางานวิชาการ ทั้งนี้ การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ก็จะเป็นอีกทางหนึ่งที่จะช่วยทำให้ผู้บริหารเกิดความมั่นใจในการใช้ทักษะอันจะส่งผลโดยตรงต่อการบริหารงานวิชาการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับทักษะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร
3. ควรศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ระดับลึก (in-depth interview) และการจัดกลุ่มสนทนา (focus group discussion) อาจได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงกว่าการใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กั้ววล เทียนกัณฑ์เทศน์ . การวัด การวิเคราะห์ การประเมินทางการศึกษาเบื้องต้น . กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2540.

กรมวิชาการ. การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดตามพระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2543.

กรมวิชาการ . คู่มือการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2535.

กระทรวงศึกษาธิการและสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย. แนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม . เล่มที่ 6, การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน . กรุงเทพฯ: บริษัท ดี เอ็มเพอเรียล พี กรุ๊ป จำกัด, 2544.

กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2542.

โกศล ไสขาว. "ความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 4." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2540.

กฤษณะ สุพงศ์. "ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 5." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ . การบริหารงานวิชาการ : ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. เล่ม 5. กรุงเทพฯ: อรรคพลการพิมพ์, 2538.

จิราวรรณ คงคล้าย. "ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อความพร้อมในการบริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม." บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.

จตุรงค์ ภูอยู่เย็น . "พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแตกต่างกัน: กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2541.

- ชาญชัย อาจิณสมมาจารย์. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดีจำกัด, 2546.
- ซารี มณีศรี. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไสภณการพิมพ์, 2542.
- ณรงค์ แย้มประดิษฐ์. "ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541.
- ดุสิต ทิวถนอม. การนิเทศการศึกษา: หลักการและแนวปฏิบัติ. นครปฐม: ภาควิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2540.
- ทัศนีย์ เข้มผ่อง. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับทักษะการบริหารการศึกษาของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สมุทรปราการ." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- ทิตนา เข้มมณี และคนอื่นๆ. "การเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด." วารสารวิชาการ, 26 (กรกฎาคม-ตุลาคม): 45-47.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2537.
- ธีรศักดิ์ ลิขิตวัฒน์เศรษฐ. "จัดการสื่อเพื่อการปฏิรูป." วารสารวิชาการ 4,6(มิถุนายน 2544): 9-11.
- ธเนศ คิดรุ่งเรือง. "การประกันคุณภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนประเภท สามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2539.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: พิเศษการพิมพ์, 2537.
- ประวิทย์ บึงสว่าง. "การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด." ใน ร่วมคิดร่วมเขียนปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 79. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์ พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2543.
- ปราสาท อิศรปริดา. สวัตตะวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์, 2538.
- ปรีชา สุขคุณ. "การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในโครงการเด็กพิเศษเรียนร่วมกับเด็กปกติ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.
- ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2537.

พนม พงษ์ไพบูลย์. "มองการศึกษาขั้นพื้นฐานไทยก่อนถึงปี 2000." วารสารปฏิรูปการศึกษา 1, 8 (มกราคม 2542): 8-12.

พิมลพร รอดเรืองศรี. "การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2539.

ยรรยง อรรถโก. "ทักษะการบริหารและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.

วารินทร์ สิ้นสูงสุด. การประกันคุณภาพการศึกษา. เอกสารประกอบคำบรรยาย การฝึกอบรม กรุงเทพฯ : 2541.

วันทนา เมืองจันทร์. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วันทิพย์, 2542.

วิชัย บุญบันดาล. "พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538.

วีระ สุภากิจ. การบริหารงานวิชาการ (Academic Administration). เอกสารประกอบการสอน ภาควิชาการบริหารการศึกษากรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.

สิริพัทธ์ เจษฎาวิโรจน์. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ. กรุงเทพฯ : บুদ্ধ พอยท์, 2546.

สุนทร วิไลลักษณ์. "การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540.

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. ทักษะการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

สุรางค์ ไคว่ตระกูล. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

โสภณ ชินคำ. "ความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 7." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2536.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็น
 นิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้. กรุงเทพฯ:
 โรงพิมพ์กรมการศาสนา, 2543.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ. ฉบับที่ 8. กรุงเทพฯ :
 อรรถพลการพิมพ์, 2544.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักงานนายกรัฐมนตรี. พระราชบัญญัติการศึกษา
 แห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ :
 บริษัท พริกหวาน กราฟฟิค จำกัด, 2542.

สำนักทดสอบการศึกษา. กรมวิชาการ. แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรของ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2537.

สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2538.

อุบล เล่นวารี. กลยุทธ์การบริหารการศึกษายุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: ธีรพงษ์การพิมพ์, 2538.

อุทัย บุญประเสริฐ. หลักและแนวทางในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์น
 การพิมพ์, 2538.

อนันต์ สุริยาศรีสกุล. “พฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา
 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
 มหบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,
 2543.

อรอนงค์ ระวังพิเศษ. “พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและสภาพการนิเทศ
 ภายในสถานศึกษาประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน กรณีศึกษา
 จังหวัดกาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
 บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538.

อวยพร รัตน์ไพฑูรย์. “ทักษะการบริหารของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.” วิทยานิพนธ์
 ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.

ภาษาอังกฤษ

Alfonso, Robert J. and others. Instructional Supervision. 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon, Inc., 1981.

Bernard, Anne Elizabeth. "A study of Role of the senior High School Principal As Instruction Leader." Dissertation Abstract International 45,04(October 1984): 994-A.

Best, John W. Research in Education .New York : Prentice, Inc., 1970.

Bovee, Courtland L. and others . Management .New York : McGraw – Hill, Inc., 1993.

Buzzi, Michael Joseph. " The Relationship of School Effectiveness to Selected Dimension of Principal Instrumental Leadership in Elementary School in the state of Connecticut. " Dissertation Abstracts International 51,12 (June 1991): 341-A.

Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed. New York : Harper & Row Publisher, Inc., 1974.

Davis, Gary A., and Margaret A. Thomas. Effective Schools and Effective teachers . Boston: Allyn and Bacon, 1989.

Desautel, Rodney A. "Administrative Role Perception of North Dakota Elementary school principals as Related to Selected Dimension of Administrative Function University Microfilms International. " Dissertation Abstracts International 39 ,4 (October 1978): 4-A.

Dixon, Albert E. "The Relationship of Elementary Principal Leadership Performance to Reading Achievement of Students in 2 Counties in California." Dissertation Abstracts International 43, 36(December 1982): 1764-A.

Drake, Thelbert L., and William H. Roe. The Principalship. 3rd ed. New York: Macmillan., 1986.

Harris, Ben M. Supervision Behavior in Education. 3rd ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc., 1985.

Heck, Ronald H., Terry J. Larsen., and George A. Marcoulides. "Instructional Leadership and School Achievement : Validation of a Causal Model". Educational Administration Quarterly 26, 2 (May 1990): 94-A.

Hersey, Paul., and Kenneth H. Blanchard. Management of Organizational Behavior .6th ed. New Jersey: A Simon Schuster company, 1993.

Katz, Robert L. "Skills of an Effective Administration." Harvard Business Review 33, 1 (January–February 1955): 22-42.

Katz, Daniel ,and Robert L. Kahn. The Social Psychology of Organization. 2nd ed. New York: John Wiley & Son, 1978.

Kijja, Jimy. "School Effectiveness Characteristics and School Incentive Reward." Dissertation Abstracts International 48,04(1987): 4.

Leithwood , K.A., and D.J. Montgomery. The Principal Profile . Toronto, ONT: OISE Press, 1986.

Locke , Edwin A. and others. The Essence of Leadership: the Four Keys to Leading Successfully. New York: Lexington Books, 1991.

Miller, Van. The Public Administration of American School System. New York: The Macmillan, 1995.

Noll, victor H. Introduction to Educational Measurement . 2nd ed. Boston: Hughton Mifflin Co., 1965.

Sergiovanni, Thomas J. and others. Educational Governance and Administration . Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1980.

Sergiovanni, Thomas J . Instructional Supervision. 2nd ed .Boston: Allyn and Bacon, Inc., 1981.

Smith, Edward W. The Education's Encyclopedia. New Jersey, Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1969.

Tillotson, Elizabeth Ann. "An Analysis of Technical, Hunan and Conceptual skills among student Affairs Administrators in Higher Education." Dissertation Abstracts International 23 (July 1996): 64-A.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

- ชื่อ – สกุล** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราณี นิลกรรม์
- ตำแหน่ง** คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ประวัติการศึกษา**
 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขา Statistics สถาบัน University of Michigan (USA)
 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขา Statistics สถาบัน Carnegie-Mellon University (USA)
- งานวิจัย**
 การพัฒนาตัวแบบคณิตศาสตร์และโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการจัดตารางสอนของคณะวิทยาศาสตร์ (รายงานการวิจัยในวารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร)
 การพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์สำหรับงานอุดหนุนงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
 การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ทั่วไป 1 สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ตำแหน่งหน้าที่**
 หัวหน้างานทุนอุดหนุนการวิจัย กองส่งเสริมการวิจัยสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
 หัวหน้าภาควิชาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
 ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง
- ปัจจุบัน** คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

- ชื่อ – สกุล** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ
- ตำแหน่ง** หัวหน้าวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
- ประวัติการศึกษา**
สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาเคมี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ประสบการณ์การทำงาน**
ผู้บริหารโรงเรียน ระดับประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา
คณะกรรมการเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ครูสภา
รองคณบดีบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ปัจจุบัน** หัวหน้าวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร

ชื่อ – สกุล อาจารย์ ดร.วาสนา เลิศศิลป์
ตำแหน่ง คีษานีเทศก์ 9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1

ประวัติการศึกษา

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขามัธยมศึกษา วิทยาลัยวิชาการศึกษาปทุมวัน
 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบาลีสันสกฤต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา University of Northern Philippines

ประสบการณ์การทำงาน

ครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา อ.ดอนเจดีย์ จ.สุพรรณบุรี
 คีษานีเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี
 คีษานีเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
 คีษานีเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
 คีษานีเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 คีษานีเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1

ปัจจุบัน คีษานีเทศก์ 9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1

ชื่อ – สกุล	อาจารย์ บำรุง ชำนาญเรือ
ตำแหน่ง	อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ประสบการณ์การทำงาน	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนสามตำบลวิทยาประชาสรรค์ อำเภออรัญพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนสตรีศรีนครปฐมบำเพ็ญ มีนบุรี กรุงเทพมหานคร
ปัจจุบัน	อาจารย์สอนประจำภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ชื่อ - สกุล นายนิพนธ์ ชื่นตา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1

ประวัติการศึกษา

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยวิชาการศึกษา

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประสบการณ์การทำงาน

ปี พ.ศ. 2522 ประธานชมรมครูประชาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปี พ.ศ. 2527 ประธานสภามนตรีสมาพันธ์สมาคมครูประถมศึกษาแห่งประเทศไทย

ปี พ.ศ. 2544 ประธานที่ปรึกษาสหภาพครูแห่งชาติ

ประวัติการศึกษอบรม

ปี พ.ศ. 2526 หลักสูตรผู้นำครู (สหรัฐอเมริกา)

ปี พ.ศ. 2532 หลักสูตรการเจรจาต่อรอง (ออสเตรเลีย)

ปี พ.ศ. - หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง (ประเทศไทย)

ศึกษาดูงานต่างประเทศ

อเมริกา แคนาดา ยุโรป ออสเตรเลีย อิสราเอล จีน ฮองกง ญี่ปุ่น
อาเซียน สแกนดิเนเวีย

ภาคผนวก ข
สำเนาหนังสือขออนุญาต
ตรวจสอบเครื่องมือ ทดลองเครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



ที่ ศธ.0520.203.2/๐๒ 3๐

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

๑6 กุมภาพันธ์ 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราณี นิลกรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย พระมหากานต์ ชาวตร นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ลักษณะ
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร”

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อ
การวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียุต์ สุขพานิช)

ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 3421 9136

FAX. 0 3421 9136



ที่ ศธ.0520.203.2/ 0230

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

16 กุมภาพันธ์ 2548

เรื่อง ขอกวามอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย พระมหากานต์ ชาวดร นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ทักษะ
ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร"

ดังนั้นจึงขอกวามอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อ
การวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)

ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร 0 3421 9136

FAX 0 3421 9136



ที่ ศธ.0520.203.2/0230

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

16 กุมภาพันธ์ 2548

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วาสนา เลิศศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย พระมหากานต์ ชาวดร นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ทักษะ
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร"

ดังนั้นจึงขอกความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อ
การวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขหนิช)

ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 3421 9136

FAX 0 3421 9136



ที่ ศธ.0520.203.2/0130

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

16 กุมภาพันธ์ 2548

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์บำรุง ชำนาญเรือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย พระมหากานต์ ชาวดร นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะ
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร”

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อ
การวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)

ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 3421 9136

FAX. 0 3421 9136



ศธ.0520.203.2/0130

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

16 กุมภาพันธ์ 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายนิพนธ์ ชื่นตา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย พระมหากานต์ ชาวดร นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ทักษะ
ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร"

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อ
การวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)

ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 3421 9136

FAX. 0 3421 9136



ที่ สท 0520.203.2. ๐ ๑ ๑3

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

(มีนาคม 2548

เรื่อง ขอทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดดอนยายหอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย พระมหากานต์ ชาวคร นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "กลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากองทัพอากาศ"

โดยครั้งนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอลาความอนุเคราะห์ให้ พระมหากานต์ ชาวคร ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือใบบัณฑิตศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับประยุกต์ใช้ในกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชานชม ชันชะงู)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร ๐ 3421 913

FAX ๐ 3421 9136



ที่ ศธ 0520.203.2/0 2 2 3

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

(มีนาคม 2548

เรื่อง ขอลดลงเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดพระประโทนเจดีย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย พระมหากานต์ ชาวดร นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ส่งผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา" จึงกีดตำแหน่งขอ
เห็นถึงการศึกษาดูงานนอกสถานที่

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอลงความอนุเคราะห์ให้ พระมหากานต์
ชาวดร ส่งผลการสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุง
แก้ไขก่อนนำไปใช้ในกรณีอื่นต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็น
อย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม จิระดังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 3421 913

FAX 0 3421 1136



ที่ ศธ 0520.203.2/0๕๕3

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

1 มีนาคม 2548

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดไผ่ล้อม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย พระมหากานต์ ชาวลร นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ปัจจัยของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา" สังกัดสำนักวิชา
เป็นที่การศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหากานต์
ชาวลร ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุง
แก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็น
อย่างดียิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะดังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร ๐ ๓๒๑ ๑๑๓

FAX ๐ ๓๒๑ ๑๑๓๖



ที่ ศท 0520.203.2/02 23

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

1 มีนาคม 2548

เรื่อง ขอลดลงเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย พระมหากานต์ ชาวดร นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้เข้าวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร"

ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษฯ ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหากานต์
ชาวดร ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุง
แก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หากเป็นไปได้ขอแจ้งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็น
อย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชวน ชินะดังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 3421 913

FAX 0 3421 9136



ที่ ศธ 0520.203.2-๐๒ 23

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

1 มีนาคม 2548

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

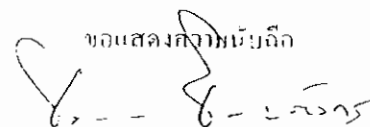
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนครปฐม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย พระมหากานต์ ชวลดร นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร”

ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหากานต์ ชวลดร ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาขอท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ใ้โครงการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชิมะลังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

เป็นต้นฉบับ

โทร ๐๖ ๓421 913

โทร ๐๖ ๓421 9136



ที่ ศท 0520.203.2/ 0๑ ๒ 3

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

1 มีนาคม 2548

เรื่อง ขอลดลงเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดท่าลำหนัก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย พระมหากานต์ ชาวดร นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา" ซึ่งจัดดำเนินการขอ
เน้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร"

ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขออนุญาตขอให้นำ พระมหากานต์
ชาวดร ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุง
แก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็น
อย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชิตะสังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 3421 913

FAX 0 3421 9136



ที่ สข 0520.203.2: 0 2 2 3

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

1 มีนาคม 2548

เรื่อง ขอลดลงเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไร่ขิง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย พระมหากานต์ ชาวคร นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้เข้าวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา" สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษารุงแกมหมานคร"

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหากานต์
ชาวคร ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุง
แก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็น
อย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม จินะดังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร 0 3421 913

โทร 0 3421 036



ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) / 1๖๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 มีนาคม 2548

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่อโรงเรียนที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วย พระมหากานต์ ชวรส นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต ๑” มีความ ประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหรือผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้าสายชั้น ในโรงเรียนสังกัดหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งโรงเรียนทราบ เพื่อ ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาลงกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-3424-3435 , 0-3421-878



ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) / 1๒๐7

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 มีนาคม 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่อโรงเรียนที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วย พระมหากานต์ ชาวคร นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ทักษะของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหรือผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้าสายชั้น ในโรงเรียนสังกัดหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งโรงเรียนทราบ เพื่อ ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาคังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนัก นบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. (3424-3435 , 0-3421-8788



ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) / 1608

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 มีนาคม 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่อโรงเรียนที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วย พระมหากานต์ ชาวคร นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ทักษะของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร" มีความ ประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหรือผู้อำนวยการ หัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้าสายชั้น ในโรงเรียนสังกัดหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งโรงเรียนทราบ เพื่อ ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-3424-3435 , 0-3421-8788

ที่ ศธ 04014/ ๑๗๑๘



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑
อาคาร 4 พญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

๑๗ มีนาคม ๒๕๔๘

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยพระมหากษัตริย์ชาวมุสลิม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ทักษะของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร"
ซึ่งนักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยแบบสอบถามเพื่อการวิจัยกับผู้บริหาร ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หรือผู้ที่
หน้าที่เป็นผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้าชั้น ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต ๑ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัยจะประสาน
ในรายละเอียดอีกต่อไป และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ พิจารณาแล้วเห็นว่าควรวิจัยดังกล่าว
เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน และวงการศึกษาโดยรวม สมควรให้การสนับสนุน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายจตุรงค์ เปรมชัยพร)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑
รักษาการแทน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

กลุ่มอำนาจการ

โทร. โทรสาร 0 2354 5252

www.edbkk1.com



ที่ ศธ ๐๔๐๐๕/ 1385

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๒
ถนนลาดพร้าว เขตห้วยขวาง กทม. ๑๐๓๑๐

17 มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบางบัว (แห่งคิงคองจักรวิทยาการ), วัดมหาบุศย์ (พิทักษ์ถาวรคุณ), พิบูลอุปถัมภ์, วัดใหม่ช่องลม, บ้านหนองบอน(นัยนานนทอนุสรณ์), ไทยรัฐวิทยา ๑๕, พระยาประเสริฐสุนทราศรัย (กระจ่าง สิงห์ สิงห์เสนีย์) และ โรงเรียนวัดคูทิตยาราม

ด้วย พระมหากานต์ ชาวคร นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ” มีความประสงค์ขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้าสายชั้น ของโรงเรียนเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

จักขอบคุณยิ่ง
จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิจิตร วิทยารามหงษ์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๓๐-๔๔๕๑ ต่อ ๑๒๑,๑๒๒



ที่ ศธ 04016/ 1306

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3
39/1 ซอยเพชรเกษม 48 ถนนเพชรเกษม
แขวงบางแวก เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

17 มีนาคม 2548

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน นับ

ด้วยมหาวิทยาลัยศิลปากร แจ้งขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ชื่อ
พระมหากานต์ ชาวคร นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา
ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร" ในกรณีนี้ นิตติมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับ
ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหรือผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้า
สายชั้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุญาตให้ พระมหากานต์ ชาวคร ดำเนินการเก็บข้อมูล
ตามโครงการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายศักดิ์พัฒน์ สุขกัณฑ์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3

กลุ่มอำนาจการ

โทร 0 2410 2044 ต่อ 111

โทรสาร 0 2410 2650

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : area_bangkok3@hotmail.com

http://www.bangkok3.net

ภาคผนวก ค
รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดลองเครื่องมือ และ
รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดลองเครื่องมือ(try out)

1. โรงเรียนวัดดอนยายหอม ตำบลดอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
2. โรงเรียนวัดพระประโทนเจดีย์ ตำบลพระประโทน อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
3. โรงเรียนวัดไผ่ล้อม ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
4. โรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
5. โรงเรียนอนุบาลนครปฐม ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
6. โรงเรียนวัดท่าตำหนัก ตำบลท่าตำหนัก อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม
7. โรงเรียนวัดไร่ขิง ตำบลไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างการวิจัย
เรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 1 จำนวน 17 โรงเรียน

1. โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ
2. โรงเรียนวัดชนะสงคราม
3. โรงเรียนอนุบาลวัดปรีณายก
4. โรงเรียนราชวินิต
5. โรงเรียนวัดโบสถ์
6. โรงเรียนวัดพลับพลายชัย
7. โรงเรียนวัดโสมนัส
8. โรงเรียนประถมนนทรี
9. โรงเรียนวัดด่าน
10. โรงเรียนวัดชัยชนะสงคราม
11. โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ
12. โรงเรียนทุ่งมหาเมฆ
13. โรงเรียนวัดเวตวันธรรมาวาส
14. โรงเรียนดาราคาม
15. โรงเรียนสายน้ำทิพย์
16. โรงเรียนพญาไท
17. โรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างการวิจัย
เรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 8 โรงเรียน

1. โรงเรียนวัดมหาบุศย์ (พิทักษ์ถาวรคุณ)
2. โรงเรียนพินุลอุปลัมภ์
3. โรงเรียนวัดใหม่ช่องลม
4. โรงเรียนวัดอุทัยธาราม
5. โรงเรียนบางบัว
6. โรงเรียนบ้านหนองบอน
7. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 75
8. โรงเรียนพระยาประเสริฐสุนทราศรัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างการวิจัย
เรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3 จำนวน 11 โรงเรียน

1. โรงเรียนวัดประยูรวงศาวาส
2. โรงเรียนประถมทวีธาภิเศก
3. โรงเรียนวัดเจ้ามุล
4. โรงเรียนวัดสังข์กระจาย
5. โรงเรียนวัดหงส์รัตนาราม
6. โรงเรียนวัดช่างเหล็ก
7. โรงเรียนโสมสิตสโมสร
8. โรงเรียนวัดอมรินทร์าราม
9. โรงเรียนวัดหนัง
10. โรงเรียนอนุบาลวัดนางนอง
11. โรงเรียนราชวินิตประถมบางแค

มหาวิทยาลัยศรีปทุม สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ง

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับทักษะของผู้บริหาร
และการบริหารงานวิชาการ จำแนกรายข้อ รายด้าน และโดยรวม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร จำแนกรายข้อ

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	36	2	5	4.05	.600
X2	36	2	5	4.02	.620
X3	36	2	5	4.02	.617
X4	36	2	5	4.09	.578
X5	36	2	5	4.07	.591
X6	36	2	5	3.99	.601
X7	36	2	5	4.02	.620
X8	36	2	5	4.03	.587
X9	36	2	5	3.98	.592
X10	36	2	5	3.90	.565
X11	36	2	5	3.90	.567
X12	36	2	5	3.82	.578
X13	36	2	5	3.90	.588
X14	36	2	5	3.93	.622
X15	36	2	5	4.16	.571
X16	36	2	5	4.03	.606
X17	36	2	5	4.01	.595
X18	36	2	5	3.98	.583
X19	36	2	5	3.86	.558
X20	36	2	5	3.98	.586
X21	36	2	5	4.12	.568
X22	36	2	5	4.09	.595
X23	36	2	5	4.07	.611
X24	36	2	5	4.10	.594
X25	36	2	5	4.11	.610
X26	36	2	5	4.08	.620
X27	36	2	5	4.10	.623
X28	36	2	5	4.15	.608
X29	36	2	5	4.00	.603
X30	36	2	5	4.00	.570
X31	36	2	5	4.02	.578
X32	36	2	5	4.04	.613
X33	36	2	5	4.01	.571
X34	36	2	5	3.96	.572
X35	36	2	5	4.04	.569
Valid N (listwise)	36				

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร จำนวนรายชื่อ

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	36	2	5	3.98	.572
Y2	36	2	5	4.06	.572
Y3	36	2	5	4.11	.559
Y4	36	2	5	4.19	.585
Y5	36	2	5	3.92	.564
Y6	36	2	5	4.02	.584
Y7	36	2	5	4.27	.584
Y8	36	2	5	4.16	.527
Y9	36	2	5	4.08	.578
Y10	36	2	5	3.90	.563
Y11	36	2	5	3.96	.537
Y12	36	2	5	3.99	.532
Y13	36	2	5	3.99	.557
Y14	36	2	5	4.07	.561
Y15	36	2	5	4.07	.589
Y16	36	2	5	4.15	.554
Y17	36	2	5	3.81	.544
Y18	36	2	5	4.05	.570
Y19	36	2	5	4.00	.572
Y20	36	2	5	3.87	.602
Y21	36	2	5	3.87	.613
Y22	36	2	5	4.00	.582
Y23	36	2	5	3.84	.608
Y24	36	2	5	3.71	.646
Y25	36	2	5	3.90	.556
Y26	36	2	5	3.89	.565
Y27	36	2	5	3.94	.567
Y28	36	2	5	3.87	.547
Y29	36	2	5	3.77	.592
Y30	36	2	5	3.73	.569
Y31	36	2	5	3.98	.563
Y32	36	2	5	3.76	.552
Y33	36	2	5	3.81	.582
Y34	36	2	5	3.66	.529
Y35	36	2	5	3.91	.560
Y36	36	2	5	3.75	.548
Y37	36	2	5	4.00	.568
Y38	36	2	5	3.88	.560
Y39	36	2	5	3.82	.560

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y40	36	2	5	3.84	.581
Y41	36	2	5	3.86	.583
Y42	36	2	5	3.71	.582
Y43	36	2	5	3.94	.544
Y44	36	2	5	4.04	.554
Y45	36	2	5	3.86	.526
Y46	36	2	5	3.86	.586
Y47	36	2	5	3.88	.552
Y48	36	2	5	3.83	.591
Y49	36	2	5	3.94	.599
Y50	36	2	5	3.93	.617
Y51	36	2	5	3.92	.601
Y52	36	2	5	3.82	.595
Y53	36	2	5	3.89	.585
Y54	36	2	5	3.84	.622
Y55	36	2	5	3.73	.553
Y56	36	2	5	3.68	.549
Y57	36	2	4	3.49	.533
Y58	36	2	5	3.57	.566
Y59	36	2	5	3.62	.584
Y60	36	2	5	3.54	.577
Y61	36	2	5	3.90	.552
Y62	36	2	5	3.80	.539
Y63	36	2	5	3.47	.645
Y64	36	2	5	3.67	.563
Y65	36	2	5	3.64	.576
Y66	36	2	5	3.65	.569
Y67	36	2	5	3.86	.548
Y68	36	2	5	3.86	.561
Y69	36	2	5	3.87	.574
Y70	36	2	5	3.94	.579
Y71	36	2	5	3.70	.583
Y72	36	2	5	3.82	.603
Valid N (listwise)	36				

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะของผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร จำแนกรายด้าน
และโดยรวม

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
XX1	36	1.57	4.96	4.0369	.58541
XX2	36	1.57	4.88	3.9236	.56993
XX3	36	1.57	5.00	4.0197	.55992
XX4	36	1.57	4.94	4.1013	.58979
XX5	36	1.57	5.00	4.0103	.56969
TXX	36	1.57	4.96	4.0183	.56308
YY1	36	1.57	4.98	4.0512	.55181
YY2	36	1.57	4.84	4.0611	.52617
YY3	36	1.57	4.93	4.0230	.53859
YY4	36	1.57	5.00	3.8792	.58762
YY5	36	1.57	4.91	3.8498	.54375
YY6	36	1.57	4.83	3.8100	.53197
YY7	36	1.57	4.95	3.8516	.55228
YY8	36	1.57	4.86	3.9016	.54029
YY9	36	1.57	4.93	3.8905	.59147
YY10	36	1.57	4.57	3.6036	.53878
YY11	36	1.57	4.86	3.6894	.54883
YY12	36	1.57	4.98	3.8423	.55959
TTY	36	1.57	4.89	3.8711	.52925
Valid N (listwise)	36				

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร

แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
สำหรับการวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านนั้น มีค่าต่อการ
การวิจัย และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษารุงเทพมหานคร จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง
คำตอบ จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด และแบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

เจริญพรในความร่วมมืออย่างยิ่ง

พระมหากานต์ ชาวดร

นักศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย (/) หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับ ผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	<input type="checkbox"/>
2	อายุ <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 30 – 50 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปี	<input type="checkbox"/>
3	อายุราชการ <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 10 ปี <input type="checkbox"/> 10 – 20 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี	<input type="checkbox"/>
4	ตำแหน่งหน้าที่ <input type="checkbox"/> ผู้บริหาร <input type="checkbox"/> ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หรือ ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ <input type="checkbox"/> หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือหัวหน้าสายชั้น	<input type="checkbox"/>
5	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/>

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารและพิจารณาว่าผู้บริหารมีคุณลักษณะตามรายการในแต่ละข้อ อยู่ในระดับใดและใส่เครื่องหมาย (/) ในช่องที่ท่านเห็นสมควร

ข้อที่	ทักษะของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	ทักษะด้านความรู้ความคิด						
1	มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า มาประยุกต์ใช้ได้ อย่างเหมาะสม						()
2	มีการพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อเป็น เครื่องมือและแนวทางในการบริหารงาน						()
3	มีภาวะความเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ						()
4	มีการสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อเพิ่ม สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน						()
5	มีการบริหารงานโดยใช้ความรู้ความคิด กำหนดทิศทางเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของ สถานศึกษา						()
6	มีการใช้ความรู้ความสามารถแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่าง เหมาะสม						()
7	มีการสร้างสรรค์และพัฒนาผลงาน เพื่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง						()

ข้อที่	ทักษะของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	ทักษะด้านเทคนิค						
8	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่างๆในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ						()
9	สามารถใช้กระบวนการทางการบริหารเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีความพร้อมอย่างต่อเนื่อง						()
10	สามารถใช้วิธีการต่างๆเพื่อช่วยเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ						()
11	มีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือในการดำเนินกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ						()
12	มีการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการบริหารงานตามความสามารถและความชำนาญ						()
13	สามารถจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง						()
14	มีการนำกลยุทธ์ใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่						()

ข้อที่	ทักษะของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	ทักษะด้านการศึกษาและการสอน						
15	มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอน						()
16	สามารถเป็นผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานในเรื่องการเรียนการสอน						()
17	มีภูมิรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆเกี่ยวกับการศึกษาได้อย่างเหมาะสม						()
18	เป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ						()
19	จัดให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่างๆในเรื่องการเรียนการสอนและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานศึกษา						()
20	มีความเชี่ยวชาญและเป็นนักวิชาการที่ดีในการให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนแก่ครู						()
21	สนับสนุนให้ครูรู้จักใช้แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน						()

ข้อที่	ทักษะของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	ทักษะด้านมนุษย์						
22	มีความรู้และสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ						()
23	มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ						()
24	ให้ความเป็นกันเองกับครูเพื่อลดความกดดันในการปฏิบัติงาน						()
25	สามารถร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ตลอดถึงการประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						()
26	ให้โอกาสกับครูในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ						()
27	ให้ความช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง						()
28	ใช้การบริหารงานแบบความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ						()

ข้อที่	ทักษะของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
	ทักษะด้านมโนภาพ						
29	สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและ ความต้องการของสถานศึกษาใน ภาพรวมได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน						()
30	มีการกำหนดนโยบายทางการศึกษาเพื่อ พัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาได้ อย่าง คลอบคลุม						()
31	มีการวิเคราะห์และวางแผนการจัด การศึกษาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้อง กับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด						()
32	มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนาและ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา						()
33	สามารถจัดระบบงานของสถานศึกษาให้ สัมพันธ์กันได้อย่างมีประสิทธิภาพ						()
34	มีมาตรการรองรับในการเปลี่ยนแปลง บางส่วนองงานเพื่อป้องกันผลกระทบที่ อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต						()
35	สามารถมองเห็นองค์รวในภาพรวมทั้ง หน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่และหน่วยงานอื่น						()

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารและพิจารณาว่าผู้บริหารมีคุณลักษณะตามรายการในแต่ละข้อ อยู่ในระดับใด และใส่เครื่องหมาย (/) ในช่องที่ท่านเห็นสมควร

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
1	ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสภาพปัญหา ตามความต้องการของสถานศึกษาและแหล่งชุมชน						()
2	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษา						()
3	ส่งเสริมให้จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้อย่างเหมาะสม						()
4	ส่งเสริมสนับสนุนการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้						()
5	มีการนิเทศ และ ประเมินผลการใช้หลักสูตร						()
6	มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน						()

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
7	มีการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						()
8	ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียน						()
9	มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ครูเพื่อฝึกทักษะในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้						()
10	ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม						()
11	จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแบบกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันตามความเหมาะสม						()
12	ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันตามความเหมาะสม						()
	การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน						
13	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน						()
14	มีการกำหนดระเบียบแนวทางการวัดผล และประเมินผลของสถานศึกษา						()

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
15	ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองในเรื่อง การจัดทำเกณฑ์การวัดผล ประเมินผล เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา						()
16	ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและ ประเมินผลตามสภาพจริง						()
17	จัดให้มีการเทียบโอนการศึกษาจาก สถานศึกษาอื่นตามความรู้ความสามารถ						()
18	ส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาเครื่องมือ วัดผลและประเมินผลตามเกณฑ์ มาตรฐาน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา						()
19	พัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา						()
20	มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร การจัดการอย่างต่อเนื่อง						()
21	มีการนำผลการวิจัยมาพัฒนาคุณภาพ งานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา						()
22	ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อ พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพ						()
23	ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย						()
24	เผยแพร่ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการเรียนการสอน						()

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา						
25	สามารถวิเคราะห์ถึงความจำเป็นในการใช้สื่อต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม						()
26	ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างจริงจัง						()
27	มีการจัดหาสื่อการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน						()
28	มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติในการใช้สื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ						()
29	ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อผลิตและพัฒนาสื่อทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง						()
30	นิเทศ ติดตามการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง						()
	การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้						
31	มีการสำรวจแหล่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้						()
32	จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งความรู้แก่ครูและสถานศึกษาอื่นในบริเวณใกล้เคียง						()

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
33	มีการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้แก่นักเรียน						()
34	ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นโดยการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ร่วมกันอย่างจริงจัง						()
35	ส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนโดยเฉพาะตามแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น						()
36	นิเทศ ติดตามการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						()
กรณีศึกษาคณะศึกษานิเทศก์							
37	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา						()
38	มีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา						()
39	มีการดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย						()
40	มีการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา						()
41	มีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน						()

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
42	มีการแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์การจัดระบบนิเทศ การศึกษากับสถานศึกษาอื่น						()
	การแนะแนวการศึกษา						
43	มีการจัดระบบแนะแนวและระบบการ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน						()
44	ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการแนะ แนวการศึกษา						()
45	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางด้านวิชาการ และวิชาชีพตามความเหมาะสม						()
46	ส่งเสริมให้มีบริการให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดถึงการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง						()
47	มีการติดตามและประเมินผลการจัดการ ระบบและกระบวนการแนะแนว การศึกษาในสถานศึกษา						()
48	ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนกลยุทธ์ในการแนะแนว การศึกษา						()

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา						
49	มีการศึกษา วิเคราะห์เพื่อจัดระบบโครงสร้างขององค์กรให้รองรับกับการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา						()
50	จัดให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการอย่างจริงจัง						()
51	มีการวางแผนและดำเนินการตามแผนตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา						()
52	ประสานงานกับสถานศึกษาอื่นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา						()
53	ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา						()
54	ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษา						()

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
	การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการ แก่ชุมชน						
55	มีการศึกษา วิเคราะห์ และสำรวจความ ต้องการของชุมชน						()
56	ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิชาการ						()
57	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพและ คุณภาพชีวิตแก่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง						()
58	จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ร่วมกับชุมชนเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่						()
59	ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น						()
60	มีการนิเทศ ติดตามการพัฒนาการ เรียนรู้ทางวิชาการของชุมชน						()
	การประสานความร่วมมือในการ พัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ องค์กรอื่น						
61	มีการติดต่อประสานความร่วมมือกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี						()
62	ให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชน						()

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
63	มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางด้านวิชาการกับสถานศึกษาอื่นทั้งในและต่างประเทศ						()
64	มีการวางแผนร่วมกับครูในการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นตามความเหมาะสม						()
65	มีการติดตาม ประเมินผลความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นอย่างต่อเนื่อง						()
66	สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนาวิชาการได้อย่างเหมาะสม						()
	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา						
67	สำรวจและศึกษาข้อมูลทางวิชาการจากแหล่งต่างๆ						()
68	จัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติแก่ครูเพื่อช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่หน่วยงานที่จัดการศึกษา						()
69	ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและคุณภาพการเรียนรู้แก่บุคลากรและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา						()
70	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนรู้						

()

	งานวิชาการอย่างต่อเนื่อง						
ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้ วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
71	จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการจัดการศึกษาแก่บุคลากรและหน่วยงานอื่น						()
72	มีการประเมินและนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาอย่างจริงจัง						()

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ-สกุล** พระมหากานต์ ชาวดร
- ที่อยู่** วัดไตรมิตรวิทยาราม วรวิหาร 661 ถนนเจริญกรุง แขวงตลาดน้อย เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร 10100
- สถานที่ทำงาน** โรงเรียนมหาวิद्याนุวัตร ถนนเจริญกรุง แขวงตลาดน้อย เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร 10100

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2543 สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
- พ.ศ. 2546 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
- พ.ศ. 2546 ศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พ.ศ. 2546 ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2540 ครูสอนศิลปกรรมในโรงเรียน โรงเรียนมหาวิद्याนุวัตร เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร
- พ.ศ. 2542 อาจารย์สอนธรรมศึกษา ชั้นตรี-โท-เอก โรงเรียนไตรมิตรวิทยาลัยและโรงเรียนมหาวิद्याนุวัตร เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร
- พ.ศ. 2543 กรรมการตรวจข้อสอบธรรมสนามหลวง กรุงเทพมหานคร