

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีประเด็นตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะ

1.1 ความหมายของสมรรถนะ

1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

1.3 ประเภทของสมรรถนะ

2. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ

2.1 ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้

2.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.3 ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

2.4 ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

3. การบริหารงานวิชาการ

3.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

3.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

3.3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

4. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

4.1 ความหมายของประสิทธิภาพของสถานศึกษา

4.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษา

4.3 การประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษา

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยต่างประเทศ

5.2 งานวิจัยในประเทศ

สมรรถนะ

ความหมายของสมรรถนะ

คำว่า สมรรถนะ มาจากภาษาอังกฤษคำว่า Competency ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ ดังนี้ พิมพันธ์์ เศรษฐคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน (2551 : 3) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึงบุคลิก ลักษณะที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถสร้างผลงานการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น

ธีรศักดิ์ คงสวัสดิ์ (2552 : 12) สมรรถนะ คือ คุณลักษณะ เช่น ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะทัศนคติ ความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553 : 100) กล่าวว่า สมรรถนะ หรือ ความสามารถในการทำงาน (Competence Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นิสดารค์ เวชยานนท์ (2553 : 35) สรุปว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่ทำให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : 33) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

สุรัชย์ พรหมพันธุ์ (2554 : 188) กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นการแสดงถึงความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้น ๆ

ชูชัย สมितिไกร (2556 : 27) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงจากบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เช่น ความรู้ความสามารถทักษะซึ่งแสดงออกด้วยวิถีคิดและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ที่จะสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

ตามประสิทธิผล ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษาความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

ความสำคัญของสมรรถนะ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

ศุภัญญา รัศมีธรรม โขติ (2551 : 11) กล่าวว่า ในปัจจุบันนี้ที่ทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรต่าง ๆ ก็ได้มีการยอมรับกันมากขึ้นในการใช้สมรรถนะเพื่อเป็นระบบในการบริหารงานบุคคล ในต่างประเทศนั้นสมรรถนะเป็นที่ใช้อย่างแพร่หลายมานานแล้ว สมรรถนะจะช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหา คัดเลือกบุคลากรได้อย่างมีระบบมากขึ้น รวมถึงการประเมินสมรรถนะเพื่อจะนำไปพัฒนาพนักงานได้อย่างตรงกับความต้องการ หรือการที่จะได้ตั้งมาตรฐานการให้ผลตอบแทนตามความรู้ความสามารถของพนักงาน นอกจากนี้ สมรรถนะเป็นพื้นฐานที่จะช่วยให้การวางแผนการบริหารสายงานอาชีพ หรือการวางแผนผู้สืบทอดเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สำหรับในประเทศไทย องค์กรธุรกิจหลายแห่งได้ตื่นตัว และนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเมื่อไม่นาน อาทิเช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) บริษัท เอไอเอส จำกัด (มหาชน) กลุ่มบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) เป็นต้น ในปัจจุบันบริษัทเอกชน รัฐวิสาหกิจต่าง ๆ กำลังให้ความสนใจและพัฒนาระบบสมรรถนะของตนเองอย่างจริงจัง สำหรับภาคราชการและรัฐวิสาหกิจได้เห็นความสำคัญ และให้ความสนใจในการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเช่นเดียวกัน เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) โดยได้ ว่าจ้างบริษัท HAY Group มาเป็นที่ปรึกษาในการสร้างและพัฒนาระบบสมรรถนะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนข้าราชการพลเรือนได้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติการกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนทุกคนต้องมีสมรรถนะหลักร่วมกัน สมรรถนะซึ่งเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันและเริ่มทดลองใช้กับข้าราชการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา

เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม (2553 : 52) กล่าวว่า สมรรถนะ มีความสำคัญต่อการสรรหาคัดเลือก ประเมินและพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานและองค์กรได้มากที่สุด

นิสดารค์ เวชยานนท์ (2553 : 29) กล่าวว่าความสำคัญของสมรรถนะ คือ

1. ความล้มเหลวของโครงการที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือความประพฤติส่วนบุคคลของพนักงาน เป็นที่ทราบกันดีว่าองค์กรได้ลงทุนอย่างมากมาในการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมการให้การศึกษา การใช้วงจรมัลติมีเดีย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้องค์การเสียทั้งเงินและเสียทั้งเวลา แต่ผลของการเปลี่ยนแปลงกลับไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนได้ นอกจากนั้น ตัวหัวหน้าเองก็ไม่ได้เข้าร่วมอย่างจริงจังที่จะช่วยให้ลูกน้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม อย่างดีที่ทำได้คือการอบรม แต่ก็ไม่สามารถเปลี่ยนกรอบความคิดของพนักงานได้ เพราะเมื่อสิ้นสุดการอบรม พนักงานก็กลับมาเหมือนเดิม

2. ความต้องการความสามารถและทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานในศตวรรษนี้ ส่งผลให้องค์การต้องปลดคนงานออกอย่างมากมายและลดงานทางด้านการศึกษาพนักงานใหม่ลง งานใหม่เกิดขึ้น

ตีมา สีมานันท์ (2553 : 63) กล่าวว่า ความสำคัญของสมรรถนะ ดังนี้

1. ช่วยให้คุณบุคลากรมีความมุ่งมั่นและเข้มแข็งเอาจริงเอาจังในงานมีความกระตือรือร้นไม่ย่อท้อต่องานอย่างง่าย ๆ
2. บุคลากร มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบอย่างสูงที่จะทำงานให้ถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด
3. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามงานในหน้าที่ของตนและขององค์กร
4. บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในความสำเร็จและมีความรู้สึกรู้ร้อนรู้หนาวไปด้วยเมื่อองค์กรมีปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : 45) ระบุว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กรโดยรวม ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานตามต้องการอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาเรื่องใด ด้วยวิธีใดจึงจะทำให้ตนเองพัฒนาได้มากขึ้น
3. เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน บรรลุเป้าหมายเพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักแล้วจะต้องใช้สมรรถนะใดบ้าง
5. ช่วยตรวจสอบความสามารถของบุคลากรในองค์กร
6. ช่วยหล่อหลอมสมรรถนะส่วนบุคคลของทุกคนในองค์กรให้เป็นสมรรถนะขององค์กร

สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญในด้านการบริหารงานของสถานศึกษา คือ สมรรถนะเป็นพื้นฐานที่จะช่วยให้การวางแผนการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำคัญต่อ

การสรรหาคัดเลือก ประเมินและพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงาน ได้มากที่สุด ช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นไม่ย่อท้อต่องาน มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบงาน อีกทั้งสมรรถนะยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ความสามารถของตนเอง อันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนสมรรถนะยังช่วยหล่อหลอมสมรรถนะส่วนบุคคลของทุกคนในองค์การให้เป็นสมรรถนะของสถานศึกษา

ประเภทของสมรรถนะ

สำหรับการจัดแบ่งประเภทของสมรรถนะนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2552 : 10) ได้ระบุว่าสมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (Personal Attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน และจำแนกสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถหลัก ซึ่งสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของคนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดและหมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี

2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง ความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ

3. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติเฉพาะของงานต่าง ๆ หน้าที่ที่แตกต่างกันความสามารถในงานย่อมแตกต่างกัน

4. สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency) หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่เหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถที่เหมือนกัน

เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม (2553 : 15) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักในทุกตำแหน่งในองค์การจะต้องมีถือเป็นคุณสมบัติร่วมของทุกคน ในองค์การที่จะต้องมีความสมรรถนะหลักขององค์การหนึ่งอาจจะไม่เหมือนกับ อีกองค์การหนึ่งก็ได้ สมรรถนะหลักจึงเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

2. สมรรถนะอื่น ๆ (Others Competency) หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่องค์การต้องการสำหรับแต่ละตำแหน่งที่แตกต่างกันออกไป แบ่งออกเป็นสมรรถนะย่อยได้อีก 3 กลุ่ม

2.1 สมรรถนะที่กำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งที่ควรจะมีเฉพาะในตำแหน่งนั้น ได้แก่ สมรรถนะตามหน้าที่ สมรรถนะวิชาชีพเทคนิค และสมรรถนะในสายงาน

2.2 สมรรถนะที่กำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถพิเศษที่ช่วยเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ดีเป็นพิเศษ ได้แก่ สมรรถนะส่วนบุคคล

2.3 สมรรถนะที่กำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของการเป็นผู้นำจะกำหนดสำหรับคนที่จะต้องไปรับตำแหน่งเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้างานว่าจะต้องมีคุณสมบัติอย่างไรบ้างในตำแหน่งนั้น

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554 : 20) ได้กำหนดสมรรถนะสำหรับผู้บริหารไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการให้บริการ การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ การศึกษาความต้องการของผู้ใช้บริการและนำข้อมูลมาปรับปรุง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งมีการรวบรวมและประมวลความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ เช่น สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของงาน แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ เช่น เอกสาร หลักฐาน หรือโครงการ โดยจัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.2 การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารโต้ตอบ ในโอกาสหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ความสามารถในการสื่อสารผ่านเทคโนโลยี ตลอดจนสามารถ ชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตน เป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพในรูปแบบต่าง ๆ

2.4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือ แนวทางการพัฒนาองค์กร ที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับ แนวคิด วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

สัมมา วรรณิธี (2556 : 61) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะตามแหล่งที่มาออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) ความสามารถที่มีเฉพาะตัวของบุคคล หรือ กลุ่มบุคคลเท่านั้น เช่น ความสามารถในการวาดภาพของศิลปินการแสดงกายกรรมของ นักกีฬาบางคน นักประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ถือเป็นความสามารถเฉพาะตัวยากต่อการเรียนรู้ หรือลอกเลียนแบบได้

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) ความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งหรือ บทบาทนั้น ๆ ต้องการทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการไว้ เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำ ทีมงานของผู้บริหารตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยในตำแหน่งงาน ทางด้านวิชาการเป็นความสามารถที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้

3. สมรรถนะในองค์กร (Organization Competencies) ความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะ ขององค์กรที่มีส่วนทำให้องค์กรนั้น ไปสู่ความสำเร็จและเป็นผู้นำในด้านนั้น ๆ ได้

ชูชัย สมิทธิไกร (2556 : 30) ได้กล่าวถึง สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมี ความเหมือนกันทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดหรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม

2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะที่เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่ง ๆ เช่น ผู้ที่ทำงานอยู่ในแผนก การตลาดก็จำเป็นต้องมีสมรรถนะของสายงานการตลาด ส่วนผู้ที่ทำงานอยู่ในแผนกบัญชีและการเงิน ก็จำเป็นต้องมีสมรรถนะของสายงานบัญชีและการเงิน เป็นต้น

3. สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) หมายถึง สมรรถนะที่บุคลากรในระดับ บริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมี

ประสิทธิภาพมากที่สุด องค์การบางแห่งอาจเรียกสมรรถนะประเภทนี้ว่า “สมรรถนะเชิงการจัดการ (Management Competency)”

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 19) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) โดยระบุสมรรถนะสำหรับผู้บริหารไว้ ดังนี้

1. หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา มีสมรรถนะ ดังนี้
 - 1.1 สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา
 - 1.2 สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา
 - 1.3 สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา
 - 1.4 สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริการ และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม
2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา มีสมรรถนะ ดังนี้
 - 2.1 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา
 - 2.2 สามารถกำหนดคน นโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา
 - 2.3 สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดีคุ้มค่าต่อการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม
 - 2.4 สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ
 - 2.5 สามารถติดตาม ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงาน
3. การบริหารด้านวิชาการ มีสมรรถนะ ดังนี้
 - 3.1 สามารถบริหารจัดการเรียนรู้
 - 3.2 สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 3.3 สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
 - 3.4 สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
4. การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ มีสมรรถนะ ดังนี้
 - 4.1 สามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 4.2 สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ

4.3 สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

5. การบริหารบุคคล มีสมรรถนะ ดังนี้

5.1 สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน

5.2 สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ

5.3 สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

5.5 สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

6. การบริหารกิจการนักเรียน มีสมรรถนะ ดังนี้

6.1 สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน

6.2 สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน

6.3 สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่างๆ

6.4 สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ

7. การประกันคุณภาพการศึกษา มีสมรรถนะ ดังนี้

7.1 สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

7.2 สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

7.3 สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรับรองการประเมินภายนอก

8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ มีสมรรถนะ ดังนี้

8.1 สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

8.2 สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ

8.3 สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

9. การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน มีสมรรถนะ ดังนี้

9.1 สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา

9.2 สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน

9.3 สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์

9.4 สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชนและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

9.5 สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา

10. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะ ดังนี้

10.1 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

10.2 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

10.3 ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น อีกประเภทหนึ่งคือสมรรถนะตามสายงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

จากแนวคิดประเภทของสมรรถนะทั้งหมดตั้งแต่แนวคิดของ อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2552 : 10) ได้ระบุว่า สมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (Personal Attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม (2553 : 15) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะอื่น ๆ (Others Competency) สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554 : 20) ได้กำหนดสมรรถนะสำหรับผู้บริหารไว้ 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) สัมมาธนินทรีย์ (2556 : 61) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะตามแหล่งที่มาออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) 2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) และ 3) สมรรถนะในองค์กร (Organization Competencies) ชูชัย สมितिไกร (2556 : 30) ได้กล่าวถึง สมรรถนะโดยแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) 2) สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) และ 3) สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) ส่วนแนวคิดสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 19) ได้กำหนด มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) โดยแบ่งประเภทสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ไว้ดังนี้ 1) ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ 2) ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้สถานศึกษา และ 4) ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ซึ่ง

จากแนวคิดที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ในการวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยใช้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 19) มาเป็นแนวคิดหลักในการศึกษาในครั้งนี้ เนื่องจากแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เป็นแนวคิดที่มีการแบ่งสมรรถนะได้เป็นหมวดหมู่ได้อย่างชัดเจนและที่สำคัญได้มีการแบ่งการจัดหมวดหมู่ของการบริหารงานวิชาการด้วย ซึ่งเหมาะสมกับงานวิจัยเรื่องนี้เป็นอย่างมาก เพราะงานวิจัยเล่มนี้ได้เน้นศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ซึ่งตรงกับการกำหนดการบริหารด้านวิชาการ ซึ่งระบุไว้ว่าผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ดังนี้ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้สถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา มาประยุกต์เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ

จากแนวคิดสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 19) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ 4 ด้าน โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 19) ระบุว่า การบริหารจัดการการเรียนรู้ เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุน รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริงอย่างหลากหลายส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมิน ไปใช้ในการพัฒนานักเรียน

สमान อัสวภูมิ (2553 : 11) กล่าวว่า การบริหารจัดการการเรียนรู้ เป็นการปฏิบัติการศึกษาที่สำคัญยิ่งที่มีผลต่อการพัฒนาคนให้เป็นคนเก่งคนดีได้นั้นหัวใจของการปฏิบัติการศึกษาจะต้องปฏิบัติการเรียนการสอนหรือปฏิบัติการเรียนรู้เป็นอันดับแรกโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการให้มีการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สาระสำคัญของ

การปฏิรูปการเรียนรู้เป็นการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยเน้นประโยชน์ที่ผู้เรียนจะได้รับ พร้อมทั้งคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ปลุกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเองใฝ่เรียน ใฝ่เรียน มีนิสัยรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้น การปฏิรูปการเรียนรู้จึงควรเริ่มที่สถานศึกษาดำเนินการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมี การประกันคุณภาพภายในผสมผสานอยู่ในกระบวนการเรียนรู้ และการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 : 50) ได้สรุป ขอบข่ายภารกิจ การดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาระบบการบริหารรูปแบบ นิติบุคคล การวางแผนงานด้านวิชาการ มีรายละเอียดดังนี้

1. วางแผนงานด้านวิชาการในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มี แหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทาง วิชาการ โดยการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ กำหนดเป้าหมายจัดทำกรอบในการดำเนินงาน ตลอดจน คู่มือ นิเทศ กำกับและติดตาม

2. ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน

สรุปได้ว่า ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้การส่งเสริม ให้ครูผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ปลุกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริงอย่างหลากหลาย ส่งเสริมให้ครูนำ ผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 19) ระบุว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพัฒนาและ ปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา การนำ หลักสูตรไปใช้การบริหารจัดการการใช้หลักสูตร การนิเทศการใช้หลักสูตรการติดตามและ ประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

สมาน อัสวภูมิ (2553 : 274) ได้ให้ความเห็นว่า หลักสูตรเป็นแผนแม่บทในการจัดการเรียนการสอนที่กำหนดและจัดทำขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ส่วน คือ จุดมุ่งหมายและทิศทางของหลักสูตร สารและเนื้อหา แนวการจัดการเรียนรู้ แนวการวัดผล ประเมินผล และแนวการประเมินและปรับปรุงหลักสูตร

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2555 : 39) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนของการตัดสินใจหาทางเลือกทางการเรียนการสอนให้เหมาะสม เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางการเรียนการสอนไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะกับผู้เรียนและสถานศึกษาโดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ การพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา จัดทำโครงสร้างหลักสูตร และสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ การบริหารจัดการ การใช้หลักสูตร การนิเทศการใช้ หลักสูตรการติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตรการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร การประเมินผลต้องประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคม หลักสูตรจะเคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่งทันต่อเหตุการณ์

ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 19) ระบุว่า การนิเทศการจัดการเรียนรู้สถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้แนะให้ความช่วยเหลือ และแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ การจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา การดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา การประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2551 : 52) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศการจัดการเรียนรู้สถานศึกษา คือ กระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำ และการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน เพื่อการปรับปรุงตัวของเขาเองและสภาพการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

ออคัม จันทสุนทร (2553 : 4) ได้กล่าวว่า การนิเทศการจัดการเรียนรู้สถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานในการดำเนินการต่าง ๆ รวมทั้งช่วยเหลือในการตัดสินใจของผู้บริหาร ดังนั้น จะเห็นว่าศึกษานิเทศก์นั้นจะเป็นที่ปรึกษา และช่วยในด้านความคิดเชิงวิชาการ อธิปไตยหรือศึกษานิเทศก์และครูส่วนนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ ครู หัวหน้าหมวด สายวิชา และหัวหน้าฝ่ายวิชาการ โรงเรียนจะเป็นที่ปรึกษาครูใหญ่อาจารย์ใหญ่และผู้อำนวยการ โรงเรียน

สรุปได้ว่า ด้านนิตศการจัดการเรียนรู้อในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้แนะให้ความช่วยเหลือ และแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การบริหารวิชาการของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขที่จะทำให้การจัดการนิตศการศึกษากายในโรงเรียนประสบความสำเร็จ และต้องนำหลักการสำคัญในการนิตศมาใช้ในการนิตศการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษาที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนิตศเป็นการค้นหาศักยภาพของครู กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการหาแนวทางที่ดีที่สุดมาทำการสอนทำให้ครูทำงานดีขึ้น

ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 19) ระบุว่า การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อ เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน รวมทั้งสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงได้แก่ สามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน สามารถสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในด้านอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก สามารถวางระบบกระตุ้นกำกับติดตามให้ความช่วยเหลือการทำวิจัยในชั้นเรียนสามารถส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อซึ่งกันและกันในกลุ่มของครู อาจารย์ในโรงเรียนให้ครูมีเวลาประชุมเพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคน สามารถจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 2) ได้กล่าวถึง การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อ โดยระบุว่า การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาศกยภาพครูให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้อ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) มาตรา 24 (5) ให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถใช้การวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้อ มาตรา 30 ให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิต และการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยมีครูเป็นผู้ปฏิบัติการที่จะค้นหาคำตอบเพื่อการแก้ปัญหาต่อไป

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2555 : 115) ได้กล่าวถึง การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อ ดังนี้

1. ศักยภาพวิเคราะห์ วิจัย การวิจัยการบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

2. ส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ในแต่ละกลุ่มสาระ การเรียนรู้

3. ประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ

สรุปได้ว่า ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกระตุ้นให้ครูแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ชี้นำและกระตุ้นให้ครูใช้ กระบวนการวิจัย เป็นฐานในการปฏิรูปการศึกษา ศึกษาค้นคว้าทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จัดให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ ดำเนินการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ผู้บริหารติดตามผลการทำวิจัย ในชั้นเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำวิจัยในชั้นเรียน

จากสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญในการช่วยให้การวางแผนการบริหารงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำคัญต่อการสรรหาคัดเลือก ประเมินและพัฒนาบุคลากรให้ตรงตาม วัตถุประสงค์ของตำแหน่งงาน ได้มากที่สุด ช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นไม่ย่อท้อต่อ งาน มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบงาน อีกทั้งสมรรถนะยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ความสามารถของตนเอง อันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจน สมรรถนะยังช่วยหล่อหลอมสมรรถนะส่วนบุคคลของทุกคนในองค์กรให้เป็นสมรรถนะของ สถานศึกษา ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ในเล่มนี้ หมายถึง ทักษะ หรือความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ใน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาใน การส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครู ได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ ครูผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ปลุกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริงอย่างหลากหลาย ส่งเสริมให้ครูนำ ผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน

2. ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถความเข้าใจ การพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา จัดทำโครงสร้างหลักสูตร และสาระ ต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ การบริหารจัดการการใช้

หลักสูตร การนิเทศการใช้ หลักสูตรการติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุงและ พัฒนาหลักสูตร การประเมินผลต้องประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงตอบสนอง ความต้องการของผู้เรียนและสังคม หลักสูตรจะเคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่งทันต่อเหตุการณ์

3. ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการชี้แนะให้ความช่วยเหลือ และแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น การบริหารวิชาการของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหาร โรงเรียน จะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขที่จะทำให้การจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จ และต้องนำหลักการสำคัญในการนิเทศมาใช้ในการนิเทศการทำงานร่วมกันของบุคลากรทาง การศึกษาที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศเป็น การค้นหาศักยภาพของครู กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการหาแนวทางที่ดีที่สุดมาทำ การสอนทำให้ครูทำงานดีขึ้น

4. ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารในการกระตุ้นให้ครูแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ชี้นำและกระตุ้นให้ครูใช้กระบวนการวิจัย เป็นฐานในการปฏิรูปการศึกษา ศึกษาค้นคว้าทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนจัดให้ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ ดำเนินการแก้ไขปัญหาและ อุปสรรคการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ผู้บริหารติดตามผลการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดในการทำวิจัยในชั้นเรียน

การบริหารงานวิชาการ

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะ พิจารณาได้จากผลงานทางด้านวิชาการ งานวิชาการจึงเป็นงานสำคัญที่สุดในงานบริหารงานทุก ๆ ด้านในโรงเรียน การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อตัวนักเรียนโดยตรง ดังนั้น การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาความหมายและ ความสำคัญ ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในส่วนของบริหารงานวิชาการนั้นได้มีนักการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ให้นิยามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

จันทราณี สวงวนนาม (2553 : 148) ให้ความหมายของคำว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของ การบริหารการศึกษา ที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารงานด้านอื่น ๆ แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็ยังเป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้

อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหาร จะต้องสนับสนุนให้ครู จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร

ทัสนี วงศ์เย็น (2553 : 184) ให้ความหมายของคำว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพ การเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 16) ให้ความหมายของคำว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดการกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการพัฒนา การเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2553 : 22) ให้ความหมายของคำว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และการบริหาร สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่นเปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ไหลหล่อเลี้ยงหัวใจ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการที่สามารถทำให้งานวิชาการเกิดผลรวดเร็วตลอดเวลาส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดไป

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2555 : 29) ให้ความหมายของคำว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง งานการบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดการกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จรูณี เก้าเอี้ยน (2557 : 4) ให้ความหมายของคำว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหาร สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น

สรุปได้ความว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การวางแผน ควบคุม กำกับ ติดตาม การนิเทศการ จัดหา การผลิต การบำรุงรักษา ส่งเสริมอันเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติในขอบข่ายงาน วิชาการ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญยิ่ง เป็นงานหัวใจหลักของสถานศึกษา สถานศึกษาจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการเป็นสำคัญ ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานส่งเสริมการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพ และช่วยอำนวยความสะดวกแก่งานวิชาการ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2553 : 149) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจหลักสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารด้านอื่น ๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็เพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหาร จะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 1) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น

สันติ บุญภิรมย์ (2553 : 10) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นงานที่เกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ส่วนงานอื่น ๆ ถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมาและเป็นงานสนับสนุนผู้บริหารที่ยึดเอางานวิชาการเป็นหลักในการบริหาร และมีความเป็นผู้นำทางวิชาการจะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2555 : 29) ได้กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการว่าเป็นงานที่สำคัญเนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร โดยการบริหารงานวิชาการนั้นมีวัตถุประสงค์ การบริหารวิชาการ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และ สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น

2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาการเรียนรู้อันสนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 : 163) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นงานที่เกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ส่วนงานอื่น ๆ ถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมาและเป็นงานสนับสนุนผู้บริหารที่ยึดเองงานวิชาการเป็นหลักในการบริหาร และมีความเป็นผู้นำทางวิชาการจะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554 : 25) ให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า เป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียนมีขอบข่ายกว้างขวาง ผู้บริหารโรงเรียนต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจนมีการวางแผนการทำงานเป็นทีมเป็นระบบ ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการสามารถปฏิบัติงานปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด โดยมุ่งประโยชน์ให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และสามารถปรับตัวในสังคม มีคุณธรรม มีความขยันหมั่นเพียร มีความรู้และทักษะตามศัภยภาพ และมีความเป็นพลเมืองที่ดีในระบบประชาธิปไตย หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ ถือว่าเป็นงานหลักของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานในสถานศึกษา เป็นงานที่เกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพส่วนงานอื่น ๆ เมื่องานวิชาการมีศักยภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนก็จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามไปด้วย

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา ที่ผู้บริหารจะต้องเข้าใจขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ เพื่อจะได้ปฏิบัติและบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งนักวิชาการศึกษาได้แบ่งขอบข่ายของงานวิชาการ ไว้ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2555 : 30) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของงานวิชาการตามกระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ ครอบคลุมงาน 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้านประเมินผลและการรับเข้าศึกษาต่อ รวมทั้งด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ (ICT) เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและแผนการศึกษาชาติ

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 35) ได้กำหนดขอบข่าย ภารกิจการบริหารงานวิชาการ ได้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ วังค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

จันทรานี สงวนนาม (2553 : 152) ได้กล่าวว่า กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการควรประกอบด้วยกิจกรรมต่อไปนี้

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบไปด้วย
 - 1.1 การศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดระบบ
 - 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 1.3 สื่อการเรียนรู้
 - 1.4 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้
2. การวิจัยในชั้นเรียน
3. การสอนซ่อมเสริม
4. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
5. การนิเทศภายในสถานศึกษา
6. การประกันคุณภาพการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 4) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า ความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ที่การบริหารงานวิชาการ ซึ่งงานวิชาการมีขอบข่ายกว้างขวาง ในด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยทั่วไปสถานศึกษาที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะด้านอาชีวศึกษาหรือด้านอื่นในแต่ละระดับนั้นจะมีหลักสูตรและ โปรแกรมการศึกษาที่ใช้ร่วมกัน โดยทั่วไปหลักสูตรจัดโดยส่วนกลางดังนี้ ขอบข่ายงานวิชาการจะครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริการการสอนและการจัดการวัดและประเมินผล รวมทั้งการติดตามผล

สมาน อิศวภูมิ (2553 : 271) ได้กล่าวสรุปขอบข่ายของงานการบริหารงานวิชาการดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การจัดการเรียนการสอน
4. การนิเทศและพัฒนาการเรียนการสอน
5. การประเมินผลงานวิชาการ

สันติ บุญภิรมย์ (2553 : 25-27) ได้นำเสนอขอบข่ายของงานวิชาการสถานศึกษา ซึ่งได้แยกออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. งานประจำ

งานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษามีงานที่จะต้องปฏิบัติจัดทำอยู่หลายประเภท สำหรับงานประเภทที่จะต้องปฏิบัติเป็นประจำหรืองานประจำ (Routine) ประกอบด้วยงานต่างๆ คือ

- 1.1 งานจัดโปรแกรมการเรียนหรือแผนการสอนตามหลักสูตร
- 1.2 การจัดชั้นเรียน ห้องเรียน
- 1.3 จัดตารางสอน
- 1.4 โครงการสอนและบันทึกการสอน
- 1.5 จัดครูสอนแทน
- 1.6 การประเมินผลการเรียน การจัดสอบแต่ละครั้ง
- 1.7 การสอบคัดเลือกนักเรียนใหม่
- 1.8 การปฐมนิเทศครูใหม่
- 1.9 การนิเทศภายใน
- 1.10 การพิจารณาแบบเรียน
- 1.11 การพิจารณาสื่อการเรียน
- 1.12 การสอนซ่อมเสริม
- 1.13 การส่งเสริมนักเรียนที่เรียนดีให้เพิ่มพูน
- 1.14 การจัดบริการเอกสารการใช้หลักสูตร
- 1.15 การจัดห้องวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
- 1.16 การจัดให้มีการใช้ทรัพยากรบุคคลภายในสถานศึกษา
- 1.17 การจัดให้มีความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถานศึกษา
- 1.18 การส่งเสริมให้เด็กมาเรียนอย่างสม่ำเสมอ

2. งานโครงการ

สำหรับงานวิชาการมีงานประเภทหนึ่งที่มีการปฏิบัติจัดทำเป็นครั้งคราวเมื่อเสร็จสิ้นก็หมดภารกิจ งานประเภทนี้เรียกว่า “งาน โครงการ” (Project) ซึ่งประกอบด้วยงานต่าง ๆ คือ

- 2.1 ปฏิทินปฏิบัติงานของสถานศึกษาตลอดปีการศึกษา
- 2.2 คู่มือครู
- 2.3 คู่มือนักเรียน
- 2.4 จัดอัตรากำลังครู
- 2.5 งบประมาณใช้จ่ายของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 2.6 ชุมนุมวิชาการของนักเรียน
- 2.7 แผนปฏิบัติงานระยะต่าง ๆ

3. งานประกอบ

งานประกอบ หมายถึง งานที่จะต้องปฏิบัติจัดทำควบคู่กันไป ดังนั้นการดำเนินงานทางวิชาการจะต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ ควบคู่ไปด้วย ซึ่งจัดเป็นงานประกอบต่าง ๆ คือ

- 3.1 งานวัดผล ประกอบด้วยงานย่อย ได้แก่
 - 3.1.1 ทำข้อสอบทุกภาค สอบแก้ตัว
 - 3.1.2 รวบรวมผลการสอบ
 - 3.1.3 วิเคราะห์ข้อสอบ
 - 3.1.4 ลงทะเบียนวิชาเรียน
 - 3.1.5 ระเบียบแสดงผลการเรียน
- 3.2 งานแนะแนวประกอบด้วยงานย่อย ได้แก่
 - 3.2.1 ระเบียบสะสม
 - 3.2.2 บริการสนเทศ
 - 3.2.3 โปรแกรมการเรียน
 - 3.2.4 ทดสอบความถนัด ความสนใจ
 - 3.2.5 รับรองความประพฤติของนักเรียน
 - 3.2.6 จัดชุมนุมต่าง ๆ
 - 3.2.7 ปฐมนิเทศนักเรียน
 - 3.2.8 ประชุมผู้ปกครอง
 - 3.2.9 แนะนำการเรียน อาชีพ
 - 3.2.10 ทุนการศึกษา

3.3 งานโสตทัศนศึกษา ประกอบด้วย งานย่อย ได้แก่

3.3.1 จัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอน

3.3.2 ผลิตอุปกรณ์การเรียนการสอน

3.3.3 เก็บรักษา

3.3.4 ซ่อมบำรุง

3.3.5 ให้บริการ

3.4 งานห้องสมุด ประกอบด้วยงานย่อย ได้แก่

3.4.1 จัดหาหนังสือ

3.4.2 เก็บรักษา ซ่อมแซม

3.4.3 จัดหมวดหมู่หนังสือ

3.4.4 จัดนิทรรศการต่าง ๆ ในห้องสมุด

3.4.5 ให้บริการ

รัฐชัชดาพร เวหะชาติ (2555 : 30) ได้ให้ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ 12 งาน
ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สัมมา รชนีธย์ (2556 : 99) ได้สรุปขอบข่ายของงานการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

1. การจัดการหลักสูตรและแผนการเรียนรู้
2. การจัดการเรียนการสอน

3. การจัดสื่อและวัสดุเพื่อการเรียนการสอน
4. การนิเทศและพัฒนาการเรียนการสอน
5. การวัดประเมินผลการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายงานวิชาการที่ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการวัดผล และประเมินผล ซึ่งมีขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการที่กว้าง ต้องมีการเอาใจใส่สม่ำเสมอ ผู้บริหาร จึงเป็นผู้ที่สำคัญที่สุดที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการให้ดำเนินงานอย่างราบรื่น เพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนให้มากที่สุด

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นระบบสังคมรูปนัย ระบบของสถานศึกษาจะมั่นคงก็ต่อเมื่อผลผลิตที่ได้ เป็นสิ่งที่สังคมยอมรับ และสอดคล้องกับความต้องการของสังคมวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน หากสถานศึกษามีความสามารถในการจัดองค์กรและใช้ทรัพยากรที่ได้รับและที่มีอยู่ก็จะทำให้ การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย คือ คุณภาพทางการศึกษาและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นักเรียนสูงกว่าหรือเท่ากับเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้ย่อมแสดงว่าการบริหารงานในสถานศึกษานั้นเกิด ประสิทธิภาพ

ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารของ หน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่ง สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงานมีความเกี่ยวข้องกับผลงาน ที่องค์การพึงประสงค์นักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้นิยามความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้หลายความหมาย ดังนี้

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2551 : 4) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า หมายถึงขนาดของความสามารถของสถานศึกษาในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

ติน ปรัชญพฤทธิ (2551 : 130) กล่าวว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ระดับที่คน สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

ชร สุนทรายุทธ (2551 : 459) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่

มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีทัศนคติทางบวก เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก และรวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน

มอทท์ (Mott.1972 อ้างถึงใน การดี อนันต์นาวี. 2551 : 204) ให้ความหมายว่า สถานศึกษา จะมีประสิทธิผลหรือไม่มักพิจารณาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

การดี อนันต์นาวี (2551 : 29) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษา ได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษา ตั้งไว้

สันติ บุญภิรมย์ (2553 : 51) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ครบถ้วนสมบูรณ์

ราชบัณฑิตยสถาน (2555 : 187) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลที่เกิดจากการจัดการเชิงระบบและเชิงคุณภาพที่มุ่งถึงการบรรลุเป้าหมาย และผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2555 : 14) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าว่า ได้ก่อให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2555 : 55) ได้กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิผลการดำเนินการของสถานศึกษา หมายถึง ผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ของสถานศึกษา

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา สรุปได้ว่า ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารในการดำเนินงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา

การดี อนันต์นาวี (2551 : 204) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอด และมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของ

องค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์องค์การจะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้นจึงมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่

2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. ประเมินผลความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิผล โดยประสิทธิผลอาจพิจารณา 2 ระดับ คือ

3.1 ประสิทธิภาพของบุคคล คือลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ ความถูกต้อง ความมีคุณค่า เหมาะสมดีกับงานตรงกับ ความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้น ไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ประสิทธิภาพขององค์การ คือการเน้นไปที่ผลรวมขององค์การ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553 : 27) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความ สำคัญ ในการทำให้เกิดผลในสิ่งที่ควรจะเกิดขึ้น เพื่อเป็นสิ่งที่ตั้งเป้าหมายของการพัฒนา ประสิทธิภาพจึงเป็น การดำเนินการให้สามารถบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้อย่างครบถ้วน เหมาะสม และดีงาม อย่างที่สุด

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2555 : 15) กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพมีความสามารถในการดำเนินการทำให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จซึ่งสามารถช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษา ช่วยประเมินผล การดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด และประเมินผลความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบ ผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง

การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

องค์การที่มีประสิทธิผลถือได้ว่าเป็นองค์การที่มีความมั่นคงมีโอกาสนในการเจริญก้าวหน้า และก่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายร่วมกันของสมาชิก การที่จะทราบว่าสถานศึกษานั้น ๆ ประสบ ความสำเร็จหรือไม่ในระดับใดนั้น จึงต้องมีการประเมินผล นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิด

เพื่อพิจารณาประสิทธิผลขององค์การไว้ ซึ่งประสิทธิผลในแต่ละองค์การย่อมมีเกณฑ์การวัดและการประเมินผลที่อาจแตกต่างกัน โดยผู้วิจัยได้รวบรวมการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

วันชัย มีชาติ (2557 : 320) ได้กล่าวถึง เกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์การไว้ ดังนี้

1. เกณฑ์ด้านเป้าหมาย ประกอบด้วยเกณฑ์ต่าง ๆ คือ การเน้นผลสำเร็จของงาน ผลผลิต ประสิทธิภาพ กำไร คุณภาพของสินค้าและบริการ การวางแผน และการกำหนดเป้าหมาย ความเห็นพ้องต้องกัน ในเป้าหมาย ความพร้อม และการยึดเป้าหมายร่วมกัน

2. เกณฑ์ด้านกระบวนการภายใน ประกอบด้วยเกณฑ์คือ การควบคุม ความขัดแย้งหรือการยึดเหนี่ยวภายในองค์กร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของฝ่ายจัดการ ทักษะด้านงานของฝ่ายจัดการ การจัดการและการควบคุมข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ

3. เกณฑ์ด้านการเมือง ได้แก่ ความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบความเป็นตัวแทนความรับผิดชอบ ความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และการสนับสนุนค่านิยมแบบประชาธิปไตย

4. เกณฑ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ความพอใจในงาน แรงจูงใจ ขวัญ การให้คุณค่ากับบุคคลในองค์กรการฝึกอบรม และการพัฒนา การขาดงานอัตราการลาออก การเกิดอุบัติเหตุและความสอดคล้องกับบทบาทและบรรทัดฐาน

5. เกณฑ์ด้านระบบ ได้แก่ เกณฑ์วัดประสิทธิผลในเรื่องความมีเสถียรภาพการเจริญเติบโต ความยืดหยุ่น และการปรับตัวการใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม การประเมินจากบุคคลภายนอก

จันทราณี สงวนนาม (2553 : 201) ได้สรุป ปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผลพิจารณาได้จาก

1. ภาวะผู้นำและแบบผู้นำของผู้บริหาร
2. การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนของสถานศึกษา 3) การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
3. บรรยากาศของสถานศึกษา
4. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
5. การใช้อำนาจหน้าที่และการตัดสินใจ
6. ความสามารถในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน
8. ความพึงพอใจในการทำงาน
9. ความสามารถในการยึดหยุ่นต่อสถานการณ์เฉพาะหน้า
10. ประสิทธิภาพทางการบริหาร

11. ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับสถานศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 169) สรุปว่า มีผู้พยายามจัดองค์ประกอบที่แสดงถึงความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลไว้หลายท่านด้วยกัน โดยได้จำแนกองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ประกอบด้วย การมีจุดหมายที่ชัดเจนการมีค่านิยมและความเชื่อร่วม และการมีภาวะผู้นำทางด้านการเรียนการสอน

2. องค์ประกอบด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง และความรับผิดชอบของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การยอมรับและการมีสิ่งจูงใจ พฤติกรรมในทางบวกของนักเรียน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน และผู้ปกครอง

3. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย หลักสูตร การสอน การพัฒนาบุคลากร ความคาดหวังในความสำเร็จสูง และการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2556 : 28) ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556 - 2561 เพื่อความมีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. ยกระดับองค์การสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการวางระบบ การบริหารงานราชการแบบบูรณาการ

2. พัฒนาอย่างยั่งยืน ได้แก่ การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน การยกระดับความโปร่งใส และสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน

3. ก้าวสู่สากล ได้แก่ การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล (2554 : 118-119) กล่าวว่า สำหรับเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์การ ดังนี้

1. เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะสั้น คือ ผลผลิต มุ่งวัดที่ผลผลิตเบื้องต้นขององค์การ ประสิทธิภาพ วัดการใช้ทรัพยากรที่ขาดแคลนขององค์การ และความพึงพอใจ

2. เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะปานกลาง คือ การปรับตัว จัดการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในและภายนอกองค์การ การพัฒนา วัดพันธะผูกพันขององค์การที่มีต่อการขยายสมรรถนะและศักยภาพสำหรับการเจริญเติบโต

3. เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะยาว คือ การอยู่รอด จัดความสามารถในการอยู่รอด และการคงไว้ซึ่งวิธีการสร้างความสมดุลที่เหมาะสม

มอทท์ (Mott. 1972 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ. 2551 : 204) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร ไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นสูงโดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่ง ได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่ปริมาณและคุณภาพสูงจะเป็นโรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง มีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเหมาะสม มีปัจจัยด้านการเงิน สามารถจัดซื้อจัดจ้างเบิกจ่ายเงินได้สะดวก มีบุคลากรที่มีคุณภาพ นักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม มีค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น เป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก นอกจากนักเรียนจะเป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียนมีความรู้ ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาต่าง ๆ สูง แล้วยังมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือ ความรู้สึกรู้สึกหรือพฤติกรรมของนักเรียน แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษาสร้างความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสมและดีงาม ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลจากผู้ที่ได้ศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน ดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกเป็นผู้มีความรู้สึกรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ ปฏิบัติด้วยความจริงใจและเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเห็นของส่วนรวม เคารพหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้

นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อ การศึกษา และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา คือ ในองค์กรต่าง ๆ จะ ประกอบด้วย “คน” และ “งาน” โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาย่อมประกอบด้วย ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู นักเรียน และนักราชการ โรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการ ศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้ อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องและทันสมัยทันกับ ความเจริญก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงนโยบายของสถานศึกษา ไม่ควรยึดติดตายตัวจนเปลี่ยนแปลง ไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยทันความเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาดร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาท สำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่งต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อที่สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีเทคนิควิธีสอนที่เหมาะสม ครู จะต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรมจริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพ และ พัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา คือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ในโรงเรียน การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็คือความสามารถใน การแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน เพราะใน โรงเรียนประกอบด้วย คนหลายกลุ่มหลายฝ่ายมาทำงาน ร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ บุคคลแต่ละคนมีความคิด ค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมาย ต่างกัน ซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้บริหาร โรงเรียนต้อง บริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้ง มาก เกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคี สร้าง ความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและการออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น เพื่อความแตกต่างระหว่างความคาดหวังหรือเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ซึ่งการจะประเมินว่าสถานศึกษาใดว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่ จึงควรเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ของโรงเรียนกับผลการดำเนินงานนั้นๆ

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ตั้งแต่แนวคิดของ วันชัย มีชาติ (2557 : 320 - 359) ได้กล่าวถึง เกณฑ์การวัดประสิทธิผลองค์กรไว้ คือ 1) เกณฑ์ด้านเป้าหมาย 2) เกณฑ์ด้านกระบวนการภายใน 3) เกณฑ์ด้านการเมือง 4) เกณฑ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ 5) เกณฑ์ด้านระบบ จันทราณี สงวนนาม (2553 : 201) ได้สรุปปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผลพิจารณาได้จาก 1) ภาวะผู้นำและแบบผู้นำของผู้บริหาร 2) การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนของสถานศึกษา 3) การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 4) บรรยากาศของสถานศึกษา 5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 6) การใช้อำนาจหน้าที่และการตัดสินใจ 7) ความสามารถในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน 8) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน 9) ความพึงพอใจในการทำงาน 10) ความสามารถในการยืดหยุ่นต่อสถานการณ์เฉพาะหน้า 11) ประสิทธิภาพทางการบริหาร และ 12) ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับสถานศึกษา วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 169) สรุปว่า มีผู้พยายามจัดองค์ประกอบที่แสดงถึงความเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยได้จำแนกองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน 2) องค์ประกอบด้านบรรยากาศการเรียนรู้ 3) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2556 : 28) ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศไทย พ.ศ. 2556 - 2561 เพื่อความมีประสิทธิผลไว้ ดังนี้ 1) ยกระดับองค์การสู่ความเป็นเลิศ 2) พัฒนาอย่างยั่งยืน 3) ก้าวสู่สากล สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล (2554 : 118 - 119) กล่าวว่า สำหรับเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้ 1) เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะสั้น 2) เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะปานกลาง 3) เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะยาว ส่วนแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นารี, 2551 : 204) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กร ไว้ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ ในการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้เน้นนำแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นารี, 2551 : 204) มาเป็นแนวคิดหลักในการศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เนื่องจากแนวคิดของมอทท์ เป็นแนวคิดที่สถานศึกษาสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อ

โน้มน้าวผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงต้องอาศัยแนวคิดของมอทท์ในด้าน 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ความสามารถในการผลิต เป็นหน้าที่ผู้บริหารมีความสามารถบริหารงานในสถานศึกษา ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้เรียนทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากรและเทคโนโลยี เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสูง จากการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องมีนักบริหาร นักวิชาการ ได้ให้ความหมายความสามารถในการผลิต ไว้ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550 : 13) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การเรียนรู้ตามแผนที่กำหนดไว้ล่วงหน้า อันเกิดจากกระบวนการเรียนการสอนในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

สมาน อัครภูมิ (2553 : 8) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การเรียนรู้ตามแผนที่กำหนดไว้ล่วงหน้า อันเกิดจากกระบวนการเรียนการสอนในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

มอทท์ (Mott. 1972 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ. 2551 : 204) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงคือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นสูงโดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่งได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่ปริมาณและคุณภาพสูงจะเป็นโรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง มีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม มีปัจจัยด้านการเงิน สามารถจัดซื้อจัดจ้างเบิกจ่ายเงินได้สะดวก มีบุคลากรที่มีคุณภาพนักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม มีค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก นอกจากนักเรียนจะเป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียนมีความรู้ ความสามารถ ทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาต่าง ๆ สูง แล้วยังมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สัมมา ธัมมจริย (2556: 5) กล่าวว่า การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง เป็นการวัดความสำเร็จทางการเรียน หรือวัดประสิทธิผลการเรียนที่ผู้เรียนได้รับจากการเรียนการสอน โดยวัดตามจุดมุ่งหมายของการสอนหรือวัดผลสำเร็จจากการศึกษาอบรมใน โปรแกรมต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้เรียนทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากรและเทคโนโลยี เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสูง

ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน

ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน เป็นการอบรมสั่งสอนพัฒนา นักเรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินชีวิตจากการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องมีนักบริหาร นักวิชาการ ได้ให้ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน ไว้ดังนี้

เฉลิมชัย เลิศทวีพรกุล (2551 : 16) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้นักเรียนมีการมองโลกในแง่ดี

ประเสริฐ ต้นสกุล (2551 : 20) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง เจตคติที่ชักนำไปสู่บุคคลแสดงออกถึงความรู้สึก อารมณ์จากสภาพจิตใจ ได้ตอบในด้านดีต่อบุคคลอื่น หรือเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่ง รวมทั้งหน่วยงาน องค์กรอื่น ๆ

พระพรหมคุณาภรณ์ (2552 : 11) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน คือ กระบวนการทางความคิดของบุคคลที่เกิดจากการที่คนมีรูปแบบการรับรู้และการคิดไปในทิศทางที่ตีความและรับรู้สิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง ด้วยอารมณ์ที่ผ่อนคลาย จึงทำให้มีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมเป็นการโน้มน้าวจิตใจได้สำนึกที่ดี

มอทท์ (Mott 1972 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวี, 2551 : 204) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน คือ ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของนักเรียน ที่แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษาสร้างความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสมและดีงามทัศนคติทางบวกจะเป็นผลจากผู้ที่ได้ศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน ดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้ที่มีเจตคติทางบวกเป็นผู้มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ต่อต้าน

หรืออดดอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ ปฏิบัติด้วยความจริงใจและเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเห็นของส่วนรวม เผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน คือ ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการดำเนินการอบรมสั่งสอน พัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจรวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนทักษะความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเป็นสุข

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานให้มีความพร้อมทั้งสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ก้าวทันเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน จากการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องมีนักบริหาร นักวิชาการ ได้ให้ความหมายความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ติน ปรัชญพุทธิ (2551 : 131) ได้กล่าวถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา คือ กระบวนการที่ทำให้การศึกษามีคุณภาพที่จะต้องประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การปรับปรุงพฤติกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้กระบวนการนิเทศการศึกษาในการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน พัฒนาคูรูอาจารย์ด้านวิชาการและการสอน นอกจากนี้ยังสามารถจำแนกความรู้ความสามารถความรับผิดชอบของครู อาจารย์ ซึ่งเป็นข้อมูลในการตัดสินใจปัญหาการเรียนการสอนได้อีกประการหนึ่งด้วย

สมาน อัสวภูมิ (2553 : 33) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครอง นักเรียน ประการหนึ่งได้แก่ สถานศึกษานั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมากและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก สถานศึกษาที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพสูงดังกล่าวนี้ จะได้แก่ สถานศึกษาในเมือง สถานศึกษาระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียงสถานศึกษามีความพร้อมทั้งด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัวสามารถจัดซื้อ จัดจ้าง และเบิกจ่ายได้อย่างสะดวก มีบุคลากรคือ ครูผู้สอนตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพของนักเรียนส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการ

เรียนเป็นเกณฑ์ชีวิตเพียงประการเดียว ซึ่งเป็นความเข้าใจผิดควรจะพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่

มอทท์ (Mott. 1972 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ. 2551 : 204) กล่าวไว้ว่า ในองค์กรต่าง ๆ จะประกอบด้วยคนและงาน โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาย่อมประกอบด้วย ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องและทันสมัย ทันกับความจริงก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลง นโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดติดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่งต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีเทคนิควิธีสอนที่เหมาะสม ครูจะต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชา และคุณธรรมจริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพ และพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

จันทรานี สงวนนาม (2553 : 51) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทำให้นักชคเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้การเรียนรู้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น สามารถวัดได้จาก 1) ปรับปรุง พฤติกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด 2) ใช้กระบวนการนิเทศ การศึกษาในการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน 3) พัฒนาคณาจารย์ด้านวิชาการ และการสอน 4) จัดการเรียนการสอนให้ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร และ 5) นำข้อมูลมาพัฒนาระบบภายใน โรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนา ปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี รวมทั้งด้านอาคารสถานที่เพื่อให้

เกิดบรรยากาศทางวิชาการทางการเรียนรู้อีกเพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนความร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม สามารถเป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดีบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา จากการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องมีนักบริหาร นักวิชาการได้ให้ความหมายความสามารถในการแก้ปัญหา ไว้ดังนี้

สุวิทย์ มูลคำ (2550 : 67) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหา คือความสามารถทางสมองที่จะคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างพินิจพิเคราะห์ถึงสิ่งต่าง ๆ ในการจัดภาวะที่ไม่สมดุลที่เกิดขึ้น โดยพยายามปรับตัวเองหาหนทางคลี่คลายขจัดปัดเป่าประเด็นสำคัญให้กลับเข้าสู่ภาวะสมดุล

มอทท์ (Mott. 1972 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ. 2551 : 204) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็คือความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพราะในโรงเรียนประกอบด้วย คนหลายกลุ่มหลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ บุคคลแต่ละคนมีความคิด ค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมายต่างกัน ซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงานทำลายความสามัคคี สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงาน และการออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ประเสริฐ ต้นสกุล (2551 : 12) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา คือ ความสามารถในการวิเคราะห์ สถานการณ์ การประดิษฐ์คำตอบ การพิจารณาผลพวงและค้นหาวิธีการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

มัณฑรา ชรรณบุศย์ (2551 : 1) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา คือ ความสามารถในการรู้จักขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นในยามจำเป็น รู้จักพัฒนาและประเมินทางเลือกในการแก้ปัญหา สามารถหาทางแก้ปัญหาและวางแผนแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 2) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาสามารถนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมสามารถเป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

จากการใช้แนวคิดประสิทธิผลของสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสิ่งสำคัญที่สุดคือการเน้นที่ตัวนักเรียน ที่นักเรียนจะต้องมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี และสิ่งที่เกิดควบคู่กันไปคือการบรรลุจุดหมายอื่นของสถานศึกษาด้วย ดังนั้นประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงหมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยใช้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารในการดำเนินงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มี 4 ด้าน ได้แก่

1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้เรียนทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากรและเทคโนโลยี เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสูง

2. ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการดำเนินการอบรมสั่งสอน พัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจรวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนทักษะความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนา ปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี รวมทั้งด้านอาคารสถานที่เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการทางการเรียนรู้เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมสามารถเป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

อีเวอร์ (Evers. 2003 อ้างถึงใน มนชนก พุ่มเพชร. 2559 : 31) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลผู้บริหารของโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลผู้บริหารของโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 76 คน พบว่าลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน และอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โดยที่ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์ที่ควบคุมกลุ่มได้ไม่ง่าย ไม่ยาก ได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงานสูง ส่วนผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์ที่ควบคุมกลุ่มได้ยากหรือง่าย ได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงานต่ำ และพบว่าพฤติกรรมของผู้บริหารหรือลักษณะของผู้บริหารกับผู้ร่วมงานและอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหาร สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของงาน โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์สูงสุด

มาร์มอน (Marmon. 2002 อ้างถึง คณัยพัชร บุญญาธิ. 2556 : 70) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษา ภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้น โดยการแก้ไขตามคำแนะนำ จากการประชุมร่วมกันของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร สมรรถนะด้านหลักสูตรพิเศษ สมรรถนะด้านการหาเงินมาช่วยเหลือ สมรรถนะด้านการติดตามและประเมินผล สมรรถนะด้านการจัดทำของงบประมาณ สมรรถนะด้านสารสนเทศ สมรรถนะด้านความสัมพันธ์กับชุมชน สมรรถนะด้านการสรรหา สมรรถนะด้านการสอน และสมรรถนะด้านเทคโนโลยี

อดัมส์ (Adams. 1993 อ้างถึงใน นิธิดา บุรณจันทร์. 2550 : 88) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำองค์การและผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษาใน 60 โรงเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำองค์การว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนสามารถวัดได้ตามหน้าที่องค์การ 4 ประการ คือ ความสามารถในการปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified random sampling โรงเรียนละ 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการควบคุมองค์การ แบบวัดภาวะผู้นำในโรงเรียน ดัชนี

ประสิทธิผลองค์การที่รับรู้ แบบสอบถามความพึงพอใจ และแบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์การพบว่าแบบภาวะผู้นำสามารถตัดสินประสิทธิผลองค์การได้ ภาวะผู้นำจะสัมพันธ์กับหน้าที่ขององค์การทั้ง 4 ประการ และสัมพันธ์กับระดับประสิทธิผลองค์การที่เพิ่มขึ้นซึ่งกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำองค์การจะเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญของประสิทธิผลองค์การ

งานวิจัยในประเทศ

เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552 : 71) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยจำแนกตามช่วงชั้นที่สอน ประสพการณ์การสอน ประสพการณ์การทำงานของผู้บริหารและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 199 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2551 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .99 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานใช้ t - test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่สอนช่วงชั้นต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสพการณ์สอนต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีผู้บริหารสถานศึกษามีประสพการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05

ศิลปกรรม์ จันทไชย (2553 : 78) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามการรับรู้ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและช่วงชั้นที่เปิดสอน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 89 คน ครูผู้สอน จำนวน 197 คนและประธาน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 89 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ด้านสมรรถนะผู้บริหารมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.42-0.81 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 ด้านประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.41-0.65 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

- 1) สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก
- 2) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก
- 3) สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ไม่แตกต่างกัน
- 4) สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่เปิดสอนช่วงชั้นต่างกัน ไม่แตกต่างกัน
- 5) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ไม่แตกต่างกัน
- 6) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่เปิดสอนช่วงชั้นต่างกัน ไม่แตกต่างกัน
- 7) สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- 8) สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 8 ตัว คือ การนิเทศและการประเมินผล การยืดหยุ่นและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน เพื่อองค์กร การจงใจหรือความสามารถในการสร้างทิศทางด้วยตนเอง การประสานงาน การให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ความสามารถการโน้มน้าวสมาชิกให้ทำงานจนประสบผลสำเร็จ ความสามารถในการประเมิน และวินิจฉัยสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง แม่นยำและความสามารถในการบริหารตนเอง
- 9) สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ต้องหาแนวทางพัฒนาประกอบด้วย ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการจงใจหรือความสามารถในการสร้างทิศทางด้วยตนเอง ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ด้าน

การประสานงาน ด้านความยืดหยุ่นและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเพื่อองค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ด้านความสามารถในการเรียนรู้ ด้านความสามารถในการบริหารตนเองด้าน ยุทธวิธีทำให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการประเมินและ วิจัยสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ด้านความสามารถในการบริหารความขัดแย้งให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ด้านความสามารถในการคิดและวางแผนกลยุทธ์ ด้านความสามารถ ในการโน้มน้าวสมาชิกให้ทำงานประสบผลสำเร็จ ด้านการประเมินผู้เรียนและด้านการนิเทศและ การประเมินผล

กมลพัชร หินแก้ว (2555 : 49) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) ศึกษาระดับการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 3) ศึกษาการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน และ 4) ศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 58 คน โดยเลือกแบบเจาะจง และครูผู้สอน จำนวน 297 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น รวมทั้งสิ้น 355 คน โดยใช้สูตรของ เครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวน 3 ตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี ของเซฟเฟ่ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสูงสุด - ต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเองการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสูงสุด - ต่ำสุด ได้แก่ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา

จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันในด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศและอายุ พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันในด้านการพัฒนาหลักสูตร ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุพรรณิกา สีสะอาด (2555 : 85) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร และ 2) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและผู้บริหาร จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน ในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการแนะแนวการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ครูและผู้บริหารที่มีตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลศึกษา ในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

दनัยพัชร บัญญูธิ (2556 : 68) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของผู้บริหาร และประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน ครูผู้สอน จำนวน 295 คน รวมทั้งสิ้น 317 คน โดยได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการ

วิจัย คือ แบบสอบถามสร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ส่วนข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับสูง 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะของผู้บริหารด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ และด้านการบริการที่ดีส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทำนายภาพรวมได้ร้อยละ 49 4) ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของผู้บริหาร พบว่า ผู้รับบริการที่เข้ามาติดต่อราชการมีความต้องการแตกต่างกัน รองลงมาคือ ผู้บริหารบางคนวางตัวไม่เป็นกลางทำให้นักบุคลากรภายในสถานศึกษาขัดแย้งกัน และส่งผลให้ไม่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดไว้ สำหรับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในแต่ละรายวิชาของนักเรียนยังไม่เป็นที่พอใจของครูผู้สอน รองลงมาคือบุคลากรครูในสถานศึกษา ได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในวิชาที่สอนและงานพิเศษไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตน ทั้งนี้จึงมีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารควรเข้าถึงชุมชนเพื่อทราบสภาพความต้องการของชุมชนและเน้นการทำงานเป็นทีม รวมถึงส่งเสริมให้ครูมีการสอนซ่อมเสริมในรายวิชาที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำให้มากยิ่งขึ้น

สาธิต รัตนสารี (2556 : 69) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 และเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การสอนและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 236 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ ซึ่งหาค่าความเชื่อมั่นได้ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุดาศรี สิงห์ทอง (2556 : 71) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรครู จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .72 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe' Method) ผลการวิจัย พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.18 อายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 37.63 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 95.16 ตำแหน่งครูผู้สอน ร้อยละ 72.58 การอบรมงานด้านวิชาการ 1-5 ครั้ง/ปี ร้อยละ 44.09 และประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 50.00 2) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการนิเทศการสอนภายในสถานศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ตามลำดับ 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูที่มีการอบรมงานด้านวิชาการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

พนม ฉิมพลีพันธุ์ (2557 : 80) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของ

โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน ได้จากสุ่มจากประชากรโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยกำหนดขนาดตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะคือแบบตรวจสอบรายการเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่ามีค่าความเชื่อมั่น .982 สถิติที่ใช้ในการวิจัยข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในการเปรียบเทียบรายคู่ในแต่ละด้าน ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.5 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 17 ด้าน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

สายใจ สีแจ้ (2558 : 70) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครบุรีรัมย์ 2) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครบุรีรัมย์ และ 3) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครบุรีรัมย์ จำนวน 144 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้การวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราประมาณค่าเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารและประสิทธิผล การบริหารวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีค่าความเที่ยง .789 และ .826 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (X_3) และการสื่อสารและการจูงใจ (X_6)

ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 63.20 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณซึ่งเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z = .226 (X_8) + .215 (X_6)$$

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนา และบริหารงานวิชาการไปสู่ความสำเร็จ และการบริหารงานวิชาการที่มีความสำคัญยิ่งของการบริหารสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการเป็นงานหลักของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการผลักดันขับเคลื่อนให้การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดผู้บริหารจะต้องมุ่งมั่นปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน การดำเนินงานก็สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาทำให้เห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นองค์การประเภทหรือระดับใดก็ตาม จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการนำสมรรถนะต่างๆ เข้ามาใช้ในการบริหารงานวิชาการและงานอื่นๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการสื่อสารที่กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดีที่สุดทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอก องค์กร มีทักษะการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่ก้าวทันกับยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จะได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาโดยตรง และคุณภาพนักเรียนในอนาคตที่จะเป็นกำลังหลักในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า โดยมุ่งหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะการบริหารงานงาน มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี