

ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

วรรณภัส พัทธษานิชกุล

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

TEACHERS' OPINIONS OF THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF
LARGE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE
JURISDICTION OF THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE TWO

WANNAPAT PITAKCHANITIKUL

A THESIS PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY
IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

2017

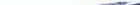
COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

ชื่อผู้เขียน นางสาววรรณภัส พัทธ์ชัยานธิกุล
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

รองศาสตราจารย์รัตนา กาญจนพันธุ์ ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์อำนาจ ทองโปร่ง
รองศาสตราจารย์ ดร. บุญมี พันธุ์ไทย

[Handwritten signature]

(อาจารย์ ดร. สืบพงษ์ ปราบใหญ่)



(ดร. สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์)

Sum run

(รองศาสตราจารย์รัตนา กาญจนพันธุ์)

သို့သော်လည်း

(รองศาสตราจารย์อำนวยการ ท่องโปรง)

Long Paul

(รองศาสตราจารย์ ดร. บุญมี พันธุ์ไทย)

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 2

ชื่อผู้เขียน นางสาววรรณภัส พัทธกษานิชกุล

ชื่อปริญญา ศีศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2560

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์รัตนา กาญจนพันธุ์ | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์อำนาจ ทองโปร่ง | |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร. บุญมี พันธุ์ไทย | |

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครู ซึ่งดำเนินการโดยใช้หลักการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 322 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 58 ข้อ ตรวจสอบความเที่ยงตรงได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6-1.0 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.29-0.80 และค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach ได้ค่า 0.97 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวม พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับได้ ดังนี้ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ครูที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ABSTRACT

Thesis Title	Teachers' Opinions of the Academic Administration of Large School Administrators Under the Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office Two
Student's Name	Miss Wannapat Pitakchanitikul
Degree Sought	Master of Education
Field of Study	Educational Administration
Academic Year	2017

Advisory Committee

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 1. Assoc. Prof. Ratana Karnjanapun | Chairperson |
| 2. Assoc. Prof. Amnuay Thongprong | |
| 3. Assoc. Prof. Dr. Boonmee Punthai | |

In this thesis, the researcher examines (1) the levels at which teachers' opinions are evinced concerning the academic administration of large school administrators under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office Two. The researcher also compares (2) the teachers' opinions regarding the academic administration of these administrators as classified by the demographical characteristics of gender, age, educational level, and work experience.

This task was carried out as a survey research investigation.

Employing the stratified random sampling method, the researcher selected a sample population consisting of 322 teachers employed at large schools under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office Two in the academic year 2016.

The research instrument was a five-rating scale questionnaire comprised of 58 items. The questionnaire was tested for content validity. It was found that the index of congruence (IOC) fell between 0.6 and 1.0, the discriminatory power for the items fell between 0.29 and 0.80, and Cronbach's α (alpha) coefficient was at 0.97.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean, and standard deviation. A *t* test technique and the one-way analysis of variance (ANOVA) technique were also employed by the researcher. When differences between groups were found, Scheffé's multiple comparison was additionally utilized by the researcher.

Findings are as follows:

1. The teachers were of the opinion that the practice of academic administration by large school administrators was overall at a high level. When considered in each aspect, it was found that practice was at a high level for all aspects. In descending order were the aspects of the development of the learning process; measurement, evaluation, and credit transfer; school curriculum development; and research for the development of educational quality.

2. The teachers who differed in the demographical characteristics of gender, age, and work experience exhibited concomitant differences in their opinions concerning the academic administration of large school administrators overall and in all aspects at the statistically significant level of .05.

3. The teachers who differed in the demographical characteristic of educational level did not evince parallel differences in their opinions regarding the academic administration of the administrators overall and in all aspects at the statistically significant level of .05.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์รัตนา กาญจนพันธุ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์-
อำนวยการ ทองโปรง และรองศาสตราจารย์ ดร. บุญมี พันธุ์ไทย กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อคิดเห็นที่มีคุณค่าตลอดจนช่วยแก้ไข
ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ได้รับเป็นอย่างยิ่ง
ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา
ความรู้แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณ ดร. สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ ประธานกรรมการสอบ-
ป้องกันวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาชี้แนะ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอันเป็นแนวทาง
ที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ และทำให้การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาช่วยตรวจเครื่องมือการวิจัย ขอขอบพระคุณ
ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครู โรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 2 ทั้ง 21 โรงเรียน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้
ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ ทุกท่านที่เปิดโอกาส
และให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาได้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง

ขอขอบพระคุณมารดา ครอบครัว และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การสนับสนุน
คอยห่วงใยและให้กำลังใจเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพ

วรรณภัส พัทธกัญชานิกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(4)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(9)
สารบัญตาราง.....	(12)
สารบัญภาพประกอบ.....	(15)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	101
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	108
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	109
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	109
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	111
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	112

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	114
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	114
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	116
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพ	
ของผู้ตอบแบบสอบถาม	116
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหาร	
งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	118
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ	
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	127
5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	138
สรุปผลการวิจัย	139
การอภิปรายผล	143
ข้อเสนอแนะ	154
ภาคผนวก	
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย	155
ข ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา.....	157
ค ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	165
ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	167
บรรณานุกรม	176
ประวัติผู้เขียน.....	182

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	110
2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	117
3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติตามความคิดเห็น ของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวม และรายด้าน	118
4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติตามความคิดเห็น ของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา	119
5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติตามความคิดเห็น ของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้	121
6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติตามความคิดเห็น ของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	123
7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติตามความคิดเห็น ของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	125

ตาราง	หน้า
8 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 จำแนก ตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน.....	128
9 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 จำแนก ตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน.....	128
10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นรายคู่ ในภาพรวม จำแนกตามอายุ.....	129
11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นรายคู่ ในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตามอายุ.....	130
12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นรายคู่ ในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุ.....	130
13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นรายคู่ ในด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน จำแนกตามอายุ.....	131
14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นรายคู่ ในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำแนกตามอายุ.....	132

ตาราง	หน้า
15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน	132
16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวม และรายด้าน	133
17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นรายคู่ ในภาพรวม จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน	134
18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นรายคู่ ในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำแนก ตามประสิทธิภาพการทำงาน	134
19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นรายคู่ ในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จำแนก ตามประสิทธิภาพการทำงาน	135
20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นรายคู่ ในด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน	136
21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นรายคู่ ในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำแนก ตามประสิทธิภาพการทำงาน	136

สารบัญภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
1 โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	11
2 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Taba.....	49
3 วัฏจักรของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ สจ๊วต อุทรานันท์.....	50
4 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้.....	84
5 กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้.....	86
6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	108

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา “คน” ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดของสังคมคุณภาพ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาคนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ ด้วยเหตุนี้ การศึกษาจึงมีการปรับเปลี่ยนให้ทันและสอดคล้องกับความต้องการและกระแสการเปลี่ยนแปลงของประเทศ และสังคมโลกอยู่ตลอดเวลา ปัจจุบันการศึกษาเป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ จากการเพิ่มขึ้นของประชากรและการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจการเมือง ทั้งภายในและภายนอกประเทศ “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560” (2560, หน้า 14-15) มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวาระหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการ ให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน

สังคม และประเทศชาติ ในการดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาตามวรรคสอง หรือให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามวรรคสาม รัฐต้องดำเนินการให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา ตามความถนัดของตน ให้จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา และเพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณให้แก่กองทุน หรือใช้ มาตรการหรือกลไกทางภาษี รวมทั้งการให้ผู้บริจาคทรัพย์ส่นเข้ากองทุนได้รับประโยชน์ ในการลดหย่อนภาษีด้วย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้อง กำหนดให้การบริหารจัดการกองทุนเป็นอิสระและกำหนดให้มีการใช้จ่ายเงินกองทุน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553” (2553) มาตรา 39 ให้กระทรวง กระจายอำนาจการบริหารจัดการทางด้านวิชาการงบประมาณการบริหารงานบุคคลและ การบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงหลักเกณฑ์และวิธีการกระจาย อำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกระทรวง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร เป็นเขตพื้นที่ การศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนสถานศึกษาทั้งสิ้น 52 โรงเรียน แบ่งขนาดสถานศึกษาตาม เกณฑ์กรมสามัญศึกษาเดิม ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก 2 โรงเรียน ขนาดกลาง 6 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 21 โรงเรียน และขนาดใหญ่พิเศษ 23 โรงเรียน จากการแบ่งขนาดของสถานศึกษา ชี้ให้เห็นว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษ มีประชากรที่อยู่ในระดับการศึกษามัธยมศึกษามีจำนวนมาก และเมื่อสำรวจข้อมูล นักเรียนในปีการศึกษา 2559 จากงานสารสนเทศ ปีการศึกษา 2559 พบว่า จำนวนนักเรียน ทั้งระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายรวมทั้งสิ้น 124,449 คน (สำนักงานเขตพื้นที่- การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2, 2559, หน้า 23) เมื่อสะท้อนไปยังผลการทดสอบทางการศึกษา- แห่งชาติ (O-net) ปีการศึกษา 2558 พบว่า ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 คะแนนเฉลี่ย 5 กลุ่ม สาระการเรียนรู้สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดอยู่ในลำดับ 1 ของประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2, 2559, หน้า 13) และในระดับ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 คะแนนเฉลี่ย 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ

ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดอยู่ในลำดับ 2 ของประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2, 2559, หน้า 17)

นอกจากคะแนนการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติแล้ว ผลการประเมินคุณภาพภายนอก จาก สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) สะท้อนถึงคุณภาพในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี จากสถานศึกษาทั้งสิ้น 52 โรงเรียน สถานศึกษาที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก 14 โรงเรียน และผลการประเมินอยู่ในระดับดี 38 โรงเรียน ไม่พบสถานศึกษาที่ประเมินคุณภาพภายนอกไม่ผ่าน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดโดยภาพรวมว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีการบริหารจัดการด้านวิชาการที่ดี จากข้อมูลดังกล่าว เห็นได้ว่า ในภาพรวมการบริหารจัดการและจัดการศึกษาของสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ แต่หากพิจารณาเป็นรายโรงเรียนย่อมมีปัญหที่เกิดจากการบริหารงานวิชาการของแต่ละสถานศึกษา แตกต่างกันไป สถานศึกษาบางแห่งมีโอกาเลือกนักเรียนที่มีพื้นฐานทางวิชาการที่ดี แต่บางสถานศึกษาไม่มีโอกาสได้คัดเลือกและได้รับการเปลี่ยนนักเรียนจากสถานศึกษาที่มีนักเรียนมาสมัครเป็นจำนวนมาก จึงทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหารงานวิชาการตามมา เนื่องจากความไม่พร้อม และความหลากหลายของระดับความสามารถทางด้านวิชาการของผู้เรียน อีกทั้งด้านงบประมาณที่ได้รับมาความแตกต่างกันตามจำนวนของผู้เรียน ประกอบกับคุณภาพชีวิต สถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวและปัจจัยอื่น ๆ ที่ทำให้คุณภาพของการจัดการศึกษาด้านการบริหารวิชาการไม่เท่าเทียมกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2, 2559, หน้า 20)

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ถึงพร้อมทุกด้าน ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อจะได้นำผลของการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้เกิดการพัฒนา ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครู

สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.3 ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
- 1.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 21 โรงเรียน 1,989 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 ได้มาโดยวิธีการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, บุญมี พันธุ์ไทย และสมจิตรา เรืองศรี, 2559, หน้า 101) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน

2.3 เลือกกลุ่มตัวอย่างจากครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 21 โรงเรียน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และคนอื่น ๆ, 2559, หน้า 90-92) จัดแบ่งชั้นภูมิตามจำนวนโรงเรียนได้ 21 ชั้นภูมิ

3. ตัวแปรที่จะศึกษา มีดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 อายุ

3.1.2.1 น้อยกว่า 30 ปี

3.1.2.2 30-40 ปี

3.1.2.3 40 ปีขึ้นไป

3.1.3 ระดับการศึกษา

3.1.3.1 ปริญญาตรี

3.1.3.2 สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

3.1.4 ประสบการณ์การทำงานของครู

3.1.4.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.4.2 5-10 ปี

3.1.4.3 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกเป็น ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกด้านความรู้สึก ความเชื่อ ทศนคติ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แสดงออกโดยการพูดหรือการเขียน เป็นการประเมินสถานการณ์หรือประเมินค่าตามความเชื่อหรือความรู้สึก

2. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนการวัดและประเมินผล ให้เกิดผลแก่ผู้เรียนตามเป้าหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ทั้ง 4 ด้าน คือ

2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการสร้างหลักสูตรขึ้นใหม่หรือการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้มีคุณภาพได้มาตรฐานยิ่งขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และสังคม โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการพัฒนาร่วมกับครู บุคลากรทางการศึกษา ชุมชนและสังคม ทั้งนี้ต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดเด่น จุดด้อย ของสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนารูปแบบและออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความถนัด

และความสนใจของผู้เรียน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการศึกษาค้นคว้า การปฏิบัติผ่านประสบการณ์จริง ส่งเสริมทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยสถานศึกษาจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ และมีการติดตาม ตรวจสอบการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2.3 การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง กระบวนการวัดความก้าวหน้า ศักยภาพของผู้เรียนในรายวิชาและในระดับการศึกษาแต่ละระดับ ให้เป็นไปตามระเบียบการวัดผล ประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา ครูผู้สอนใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการสอนโดยการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และใช้วิธีการที่หลากหลาย มีการซ่อมเสริมในกรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์ การประเมิน ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบการวัดผล ประเมินผลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และมีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษากำหนด

2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการค้นหาความรู้ความจริงอย่างเป็นระบบ โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อนำผลจากการดำเนินการวิจัยนั้นมาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนครูผู้สอนใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานการวิจัย และดำเนินการติดตาม ตรวจสอบการนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา หรือผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดใหญ่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559

4. ครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอน ของโรงเรียนขนาดใหญ่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 ที่มีสถานภาพดังนี้

4.1 อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอน ของโรงเรียนขนาดใหญ่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 ซึ่งผู้วิจัยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ น้อยกว่า 30 ปี, 30-40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป

4.2 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาของบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอน ของโรงเรียนขนาดใหญ่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 ซึ่งผู้วิจัยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

4.3 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานสอนของครู ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติการสอนจนถึงปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์ 5-10 ปี และประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป

5. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนขนาดใหญ่ที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 21 โรงเรียน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนา และกำหนดทิศทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เอกสารและการศึกษา
ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แบ่งลักษณะของการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

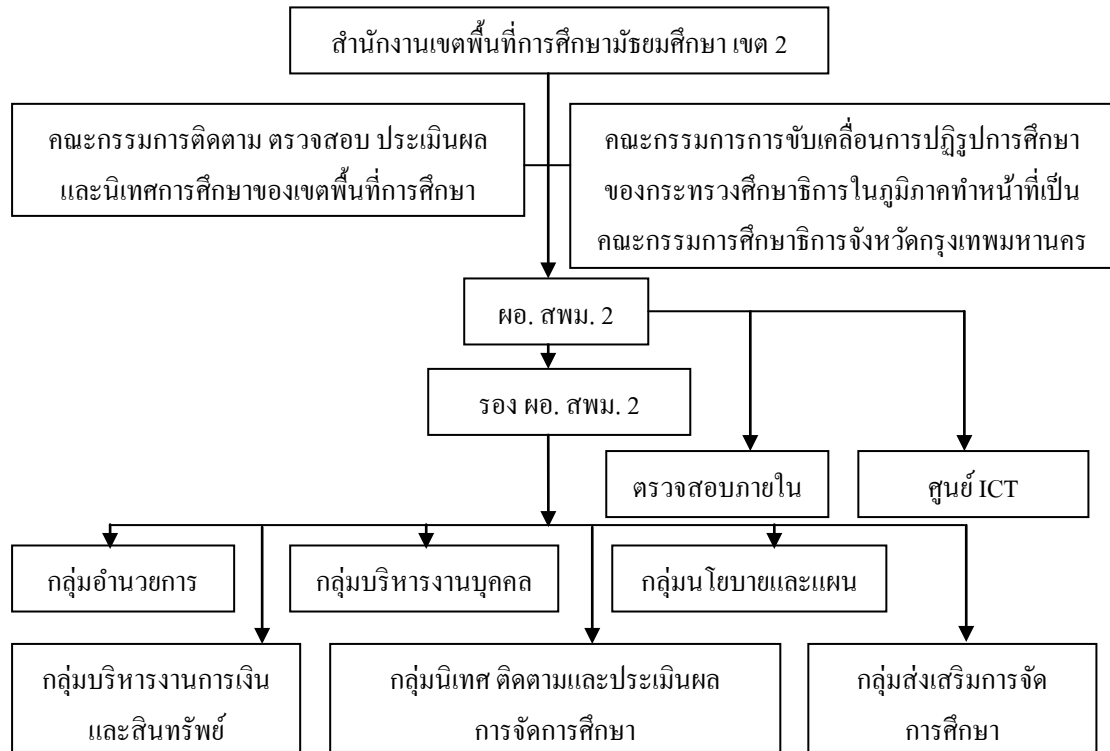
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 3.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 3.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
 - 4.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 4.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 4.3 หลักและกระบวนการบริหารงานวิชาการ
 - 4.4 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการ
 - 4.5 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตามประกาศของ กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 62) เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตามที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษาเมื่อคราวประชุม ครั้งที่ 2/2553 วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 จึงกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษา ขึ้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต

ตามประกาศดังกล่าว ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษกรุงเทพมหานคร เขต 2 ต้องถูกยกเลิกไป ตั้งแต่วันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2553 และมีการจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วยท้องที่ เขตบางรัก วัฒนา สาทร พระโขนง บางนา คลองเตย บางคอแหลม ยานนาวา ดินแดง ห้วยขวาง จตุจักร ลาดพร้าว บางเขน สายไหม บึงกุ่ม บางกะปิ วังทองหลาง ดอนเมือง หลักสี่ ลาดกระบัง สะพานสูง คันนายาว มีนบุรี คลองสามวา หนองจอก ประเวศ และสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตั้งอยู่ที่ เขตห้วยขวาง มีจำนวนสถานศึกษาทั้งสิ้น 52 โรงเรียน แบ่งขนาดสถานศึกษาตามเกณฑ์กรมสามัญศึกษาเดิม ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก 2 โรงเรียน ขนาดกลาง 6 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 21 โรงเรียน และขนาดใหญ่พิเศษ 23 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2, 2559, หน้า 23)

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ที่มา. จาก รายงานผลการดำเนินงาน ปี 2559 (หน้า 7), สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2, 2559, กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีดังนี้
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2, 2559, หน้า 10)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใด โดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

ทิศทางการพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2, 2559, หน้า 10)

วิสัยทัศน์ เป็นสำนักงานมาตรฐาน จัดการศึกษามีคุณภาพระดับสากล บนพื้นฐาน ความเป็นไทย

พันธกิจ มีดังนี้

1. บริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย
2. พัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ระดับมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย
3. ส่งเสริม สนับสนุน โอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา
4. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะด้านการบริการอย่างมืออาชีพ

เป้าประสงค์ มีดังนี้

1. ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล มีความเป็นไทย อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
2. ประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพทั่วถึงและเสมอภาค
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษา การบริการ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพตามมาตรฐานสากล

ค่านิยมองค์กร “องค์กรทันสมัย เต็มใจบริการ บริหารแบบมืออาชีพ”

กลยุทธ์ มีดังนี้

- กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- กลยุทธ์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง
ครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับ โอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น มีผู้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ดังต่อไปนี้
 นพมาศ ชีรเวทิน (2542, หน้า 99) กล่าวว่า ความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่าเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมาโดยการพูดหรือการเขียน มนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริง พูดตามสังคม หรือพูดเพื่อเอาใจผู้ฟังก็ตาม แต่เมื่อพูดหรือเขียนไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้ คนส่วนใหญ่มักจะถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความในใจ

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2549, หน้า 178) ให้ความหมายว่า ความคิดเห็น (opinion) เป็นการแสดงออกทางถ้อยคำ (verbal expression) เกี่ยวกับทัศนคติ ความเชื่อ หรือค่านิยม

บุญเรียง ขจรศิลป์ (2534, หน้า 78) ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นหมายถึง การแสดงออกทางวาจาของเจตคติ การที่บุคคลกล่าวว่าเขามีความรู้สึกอย่างไรนั้น เป็นการแสดงความคิดเห็นของบุคคลนั้น ดังนั้น การวัดความคิดเห็นของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่เป็นไปได้

Webster (1999, p. 385) ให้คำนิยามไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของการตัดสินใจหรือการลงความเห็นเกี่ยวกับบุคคลใดหรือสิ่งใด เป็นการประเมินสถานการณ์หรือประเมินค่าตามความเชื่อหรือความรู้สึก โดยความเชื่อนั้นมีน้ำหนักมากกว่าความประทับใจแต่น้อยกว่าความรู้สึกอันแท้จริง

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกตามความรู้สึก ความเชื่อ ทศนคติ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แสดงออกโดยการพูดหรือการเขียน เป็นการประเมินสถานการณ์หรือประเมินค่าตามความเชื่อหรือความรู้สึก

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สมบุญ วรรณภพ (2521, หน้า 8) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษา ได้แก่ สมาชิกของสังคมให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้

สัมมา รชนีรย์ (2556, หน้า 95) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

Good (1973, p. 54) ได้ให้ความหมายไว้ 2 ประการ คือ

ประการที่หนึ่ง การบริหารโรงเรียนหมายถึง การอำนวยการควบคุมและดำเนินการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมดของโรงเรียน โดยต้องคำนึงถึงผลสุดท้ายของการศึกษาเป็นหลักสำคัญ

ประการที่สอง การบริหารโรงเรียนหมายถึง การทำการควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ภายในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเกี่ยวกับ การวางแผน ควบคุม การวินิจฉัยสั่งการ การบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายในการสนับสนุน การให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 8) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ เพราะว่าการดำเนินงานมิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำ เพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำ ให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำเทคนิควิธีและกระบวนการการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 4-6) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันส่งผลกระทบถึงกันและกัน และเป็นผลให้มีการพัฒนาสู่แนวทางที่ดีกว่า 5 ประการ ดังนี้

1. บริบทที่เป็นแรงผลักดันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ปริมาณและคุณภาพของประชากร ภาพรวมของทรัพยากรธรรมชาติ ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจ คุณภาพและความเชื่อถือของบริการทางการศึกษา เป็นต้น
2. กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง
3. ฝ่ายบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา
4. รูปแบบการบริหารศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

5. บุคลากรภายในสถานศึกษา ได้แก่ ครู อาจารย์ ผู้สอน บุคลากรสนับสนุนการสอน ผู้เรียน นักการ-ภารโรง ยาม และผู้ประกอบการร้านค้าภายในโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาองค์ประกอบสำคัญทั้ง 5 ประการของการบริหารสถานศึกษาให้เข้าใจรายละเอียดอย่างชัดเจน ด้วยความเอาใจใส่ ระวังมิควรวัง ตั้งใจ ใคร่ครวญ ด้วยเหตุผล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษายามปกติและตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ (รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, 2550, หน้า 6)

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งต่อผู้บริหาร ผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานในสถานศึกษา รู้จักการนำเทคนิควิธีและวิธีการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ออกกฎกระทรวงในข้อที่ 1 ไว้ดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 29-33)

ข้อ 1 ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี ในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ด้านวิชาการ

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

- 1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.9 การนิเทศการศึกษา
- 1.10 การแนะแนว
- 1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร
หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
2. ด้านงบประมาณ
 - 2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อ
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
 - 2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ
จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
 - 2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
 - 2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
 - 2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
 - 2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
 - 2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
 - 2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการ-คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.6 การลาทุกประเภท

3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.12 การออกจากราชการ

3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา

3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.21 การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมาย
ว่าด้วยการนั้น

4. ด้านการบริหารทั่วไป

4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8 การดำเนินงานธุรการ

4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.11 การรับนักเรียน

4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา

4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.15 การทัศนศึกษา

4.16 งานกิจการนักเรียน

4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
จันทราณี สงวนนาม (2551, หน้า 140) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดลำดับ
ความสำคัญของภารกิจสถานศึกษาโดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

อันดับที่ 1 การบริหารงานวิชาการ

อันดับที่ 2 การบริหารงานบุคคล

อันดับที่ 3 การบริหารงานกิจกรรมนักเรียน

อันดับที่ 4 การบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ

อันดับที่ 5 การบริหารงานอาคารสถานที่

อันดับที่ 6 การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

สัมมา วรรณิชย์ (2556, หน้า 99) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา
แต่ละแห่งมีการแบ่งงานในการบริหารออกเป็นด้าน ๆ และมีรายละเอียดมากขึ้นอยู่
กับขนาดขององค์กร และความคล่องตัวในการบริหาร แต่ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ
ต้องมีประสิทธิภาพสูงสุด แต่ถึงอย่างไรการบริหารสถานศึกษาต้องมียานหลัก ๆ 4 ด้าน
ประกอบด้วย

1. การบริหารงานวิชาการ

2. การบริหารงานบุคคล

3. การบริหารงบประมาณ

4. การบริหารงานทั่วไป

จากการกำหนดขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาต้องยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ กิงการวัฒน์ (2540, หน้า 25) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง งานวิชาการนั้นเป็นงานหลักมีลักษณะคล้ายส่วนที่เป็นร่างกายคนหรือของเด็ก เป็นส่วนที่ใหญ่ที่สุดของระบบเป็นงานที่เป็นหัวใจของโรงเรียน และมีหลักสูตรเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการที่ใช้กำกับการจัดระบบการทำงานของโรงเรียน และใช้กำกับกระบวนการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้ตอบสนองและสนับสนุนการทำงานวิชาการของโรงเรียนคือ ให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ให้ได้คนดีที่เป็นคนที่สมบูรณ์ งานวิชาการจึงกลายเป็นงานที่เป็นศูนย์กลางของโรงเรียน ครอบคลุมโรงเรียนทั้งระบบทั้งโรงเรียน

กมล ภูประเสริฐ (2545, หน้า 6) ให้ความหมายว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพที่คาดหวัง ประกอบด้วยงานหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตร แนวความคิดในการปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษาจะต้องนำหลักสูตรแกนกลางมาจัดเป็นหลักสูตรสถานศึกษา ร่วมกับสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับท้องถิ่นที่สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดขึ้น

รุจิร ภูสาระ และจันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 56) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 30) ให้ความหมายการบริหารวิชาการว่าเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียน

การสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 22) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิด ทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและบริหาร สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไป อย่างราบรื่น

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

สัมมา รัตนธิย์ (2556, หน้า 99) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงาน ปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ที่มีการร่วมมือของบุคลากร ในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมทุกชนิดที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน โดยมีการประสานงานของทุกคนในโรงเรียนร่วมกัน

จรุณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 4) การบริหารวิชาการหมายถึง การบริหารจัดการ กิจกรรมทุกชนิด ทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จิตติมา วรรณศรี (2557, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนา หลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การใช้สื่อ เทคโนโลยีและ แหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมาย ของการจัดการศึกษา

จากความหมายของการบริหารงานวิชาการที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหาร วิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ การปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนา หลักสูตร ตลอดจนการวัดและประเมินผล ให้เกิดผลแก่ผู้เรียนตามเป้าหมายของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33) อธิบายถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า งานวิชาการในสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักที่จำเป็นอย่างยิ่ง ที่สถานศึกษาต้องดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดประเมินผล ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 25) กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นงานที่ใหญ่ที่สุดของระบบ เป็นงานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษา และมีหลักสูตรซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการที่จะตอบสนองและสนับสนุนงานวิชาการให้ได้ผลิตที่มีคุณภาพ

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 37) กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ ส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 15) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา

จรรณี แก้วเอียน (2557, หน้า 6) กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่า เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดหากผู้บริหารสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงถือว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจ เป็นส่วนสำคัญที่สุดในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องใส่ใจและตระหนักในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจงานวิชาการอย่างถ่องแท้ รวมทั้งพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้า ท้นต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังจะได้รับความไว้วางใจ การยอมรับนับถือจากชุมชน สังคม อันจะนำซึ่งความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในที่สุด

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสนใจต่อการกิจดังกล่าว ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม การเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

หลักและกระบวนการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิด ความคล่องตัวในการบริหาร เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจึงต้องมีหลัก และวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

จรรณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 6) ได้เสนอหลักการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม
2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญ ที่สุด
3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการ เรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้
4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพ ในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2547, หน้า 9) กล่าวถึงหลักการบริหารงานวิชาการที่สำคัญ ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาคุณภาพ (quality management) เป็นการบริหารงานเพื่อนำไปสู่ ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัด คือ ผลผลิตและกระบวนการ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพ การศึกษา ได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ

2. หลักการมีส่วนร่วม (participation) การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการบริหาร ได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง สมาชิกเสมอมาตลอดเวลา โดยทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วม เสนอแนะปรับปรุงและพัฒนา หลักการมีส่วนร่วมต้องการให้ทุกคนได้ร่วมกันทำงาน ซึ่งลักษณะของงานวิชาการต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย อาจดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการวิชาการ ซึ่งจะมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ ได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมต้องเริ่มจาก การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผล

3. หลักการ 3 องค์ประกอบ (3-Es) ได้แก่

3.1 หลักประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการ มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรในขณะดำเนินการ ก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ มีประสิทธิภาพเน้นไปที่กระบวนการ (process) การใช้กลยุทธ์ และเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

3.2 หลักประสิทธิผล (effectiveness) หมายถึง ได้ผลผลิต (outcome) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ เพิ่มขึ้น รวมทั้งการคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับ อย่างไรก็ตามมักใช้คำสองคำนี้ควบคู่กัน คือ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3 หลักประหยัด (economy) หมายถึง การใช้เวลาน้อย การลงทุนน้อย การใช้กำลังหรือแรงงานน้อย โดยไม่ต้องเพิ่มทรัพยากรทางการบริหาร แต่ได้ผลผลิตตามที่คาดหวัง ดังนั้น การลงทุนในทางวิชาการจึงต้องคำนึงถึงความประหยัดด้วยเช่นเดียวกัน ผู้บริหารจะใช้กลวิธีอย่างไรในการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพโดยอาศัยความประหยัด บุคลากร งบประมาณ วัสดุและเทคโนโลยี และใช้เวลาน้อยอีกด้วย

3.4 หลักความเป็นวิชาการ (academic) หมายถึง ลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระของวิชาการ ได้แก่ หลักการพัฒนาหลักสูตร หลักการเรียนรู้ หลักการสอน หลักการวัดผลประเมินผล หลักการนิเทศการศึกษาและหลักการวิจัย เป็นต้น หลักการเหล่านี้เป็นองค์ ประกอบสำคัญ ก่อให้เกิดลักษณะความเป็นวิชาการที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐ จึงต้องนำหลักการ

ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งซึ่งเรียกว่า ธรรมนูญ มาบูรณาการให้เข้ากับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ การบริหารงานวิชาการก็ต้องมีหลักธรรมนูญ คือ

1. หลักความคุ้มค่า คือการได้ผลผลิตที่คุ้มค่าแก่การลงทุน นั่นคือ ผู้เรียนสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตร ไม่ลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลา และช้ากว่ากำหนด

2. หลักนิติธรรม หมายถึง ความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ทุกคนต้องปฏิบัติเป็นไปในทางเดียวกัน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 9) กล่าวถึงหลักการบริหารงานวิชาการว่าผู้บริหารควรจะได้คำนึงถึงหลักการบริหาร ดังนี้

1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน
2. ต้องมีเทคนิควิธีในการบริหารงานวิชาการ
3. มีการประเมินผลงานทางวิชาการ

จิตติมา วรรณศรี (2557, หน้า 6-8) กล่าวว่า การบริหารวิชาการมีความสำคัญต่อคุณภาพของการจัดการศึกษา สถานศึกษาจึงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยกระบวนการบริหาร ดังนี้

1. การวางแผน (plan) เป็นการดำเนินงานเพื่อจัดเตรียม วางแผนงาน ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อจัดประสบการณ์หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้
2. การปฏิบัติตามแผน (do) เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร อันได้แก่ การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้
3. การตรวจสอบ (check) เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน ผลการเรียนรู้ รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อสรุปประเมินผลว่าสามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมากน้อยเพียงใด ได้แก่ การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผล

4. การปรับปรุง (act) เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการพิจารณากำหนดแนวทางปรับปรุงพัฒนาผลผลิตจากการดำเนินงานวิชาการ ได้แก่ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้จากหลักการและกระบวนการบริหารงานวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจกับขอบข่ายงานวิชาการ มีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนการดำเนินงานให้ชัดเจน การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการบริหาร โดยคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการ

Anderson and Van Dyke (อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2557, หน้า 265-266)

เสนอแนะบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. เป็นผู้นำในการวางแผนเกี่ยวกับหลักสูตร
2. ศึกษาและให้ความรู้ในทางด้านทฤษฎีการศึกษาแก่ครู และผู้สนใจ
3. จัดโครงการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน ชุมชน และประเทศ
4. เปิดบริการแนะแนวขึ้นในโรงเรียนหรือสถานศึกษา
5. จัดบริการต่าง ๆ ขึ้นในโรงเรียน เช่น บริการสุขภาพ การรับ-ส่งนักเรียน
โครงการอาหารกลางวัน เป็นต้น
6. จัดการเกี่ยวกับการดำเนินงานของห้องสมุดและเครื่องอำนวยความสะดวก
ในการสอน
7. ร่วมมือในการคัดเลือกครู และจัดสายงานที่ทำให้การดำเนินงานของคณาจารย์
เป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด
8. พัฒนาวิธีการที่ทำให้ขวัญและกำลังใจของคณาจารย์ดี และความประพฤติ
ของนักเรียนเรียบร้อย
9. พัฒนาและรักษาขวัญและกำลังใจของคณาจารย์ให้ดีตลอดไป
10. พัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมครูในสถานศึกษา
11. พัฒนาโครงการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อนักเรียนทุกคน

12. วางแผนการจัดการเรียนการสอนทั้งเป็นวันและเป็นปี
 13. พัฒนาริธีการรักษาระเบียบและงานธุรการประจำวัน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวทั้งในด้านการศึกษา และด้านธุรกิจ
 14. เปิดโอกาสให้ผู้นำในหมู่บ้านเข้าร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนบ้างตามสมควร
 15. ชี้แจงถึงโปรแกรมการเรียนการสอนและเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของโรงเรียนและคณะกรรมการศึกษาทราบ
 16. ร่วมมือประสานงานในการจัดบริหารการศึกษาให้แก่เยาวชนในชุมชน
 17. จัดการและให้คำแนะนำในการรักษาอาคารเรียนและเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของโรงเรียน
 18. ร่วมมือในการวางแผนเกี่ยวกับการสร้างอาคารในอนาคต
 19. ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
 20. ขอมเสียดสเพื่อความก้าวหน้าทางการเรียนการสอนของโรงเรียน
- จรุณี เก้าเอียน (2557, หน้า 47) อธิบายว่า สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้กำหนดมาตรฐานผู้บริหารการศึกษา ซึ่งได้กล่าวถึงแนวทางในการทำหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 12 ประการ ดังนี้
1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
 2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงเป็นผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน
 3. มุ่งพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
 4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
 5. พัฒนาการใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงชันเป็นลำดับ
 6. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร
 7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
 8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
 9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
 10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

12. สร้างโอกาสในการพัฒนาทุกสถานการณ์

Knezevick (อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, หน้า 183-184) กำหนดบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 17 ประการ ดังนี้

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง หมายถึงการเป็นผู้กำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ หมายถึงการเป็นผู้นำในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา เป็นผู้มีอิทธิพลและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้

3. บทบาทเป็นนักวางแผน เป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้น และระยะยาวร่วมกับคณะกรรมการของสถานศึกษา

4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจเป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา

5. บทบาทเป็นนักจัดการองค์กรเป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา

6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจูงใจในการเปลี่ยนแปลง

7. บทบาทเป็นผู้ประสานงานเป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา

8. บทบาทเป็นผู้สื่อสารเป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อและประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

9. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้งเป็นผู้คอยแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคลากรและกลุ่มภายในสถานศึกษา

10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหาเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา

11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบงานเป็นผู้นำในการจัดระบบงานและพัฒนาสถานศึกษา

12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน เป็นผู้นำทางด้านวิชาการการจัดการเรียนการสอน และการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา

13. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคลผู้เป็นผู้คัดสรร คัดเลือก รักษา และพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร เป็นผู้นำทรัพยากรทั้งทรัพย์สิน สิ่งของ และบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด

15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผลเป็นผู้ประเมินผลการทำงาน และโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

16. บทบาทเป็นประธานในพิธีเป็นผู้นำทางด้านการจัดงานและพิธีการต่าง ๆ ของหน่วยงานทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

17. บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกการประชาสัมพันธ์การติดต่อประสานงานรวมทั้งการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานอื่น

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานในสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่มากมายที่ต้องรับผิดชอบและดูแล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ทักษะ และใช้กระบวนการ วิธีการทางการบริหารที่หลากหลายเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และชุมชนใกล้เคียง เพื่อให้การบริหารประสบผลสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในระบบการศึกษา คือ ผู้เรียน

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 49-53) ได้กำหนดขอบข่าย/ภารกิจในการดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาระบบการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้หรือจัดทำกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นเพิ่มเติมตามบริบทของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาให้ความสำคัญ

1.3 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.4 จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้แก่ผู้เรียนประเมินผลและปรับปรุง

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

2.1 วางแผนงานด้านวิชาการในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย จัดทำกรอบในการดำเนินงาน ตลอดจน ดูแล นิเทศ กำกับและติดตาม

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา-ขั้นพื้นฐาน

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.2 จัดการเรียนการสอนวัดผลและประเมินผลทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้

3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของผู้เรียน ช่วยเหลือผู้เรียนพิการ ด้อยโอกาส และผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

4.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเองโดย

4.1.1 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

4.1.2 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา มีความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4.1.3 จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4.1.4 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงหรือลึกซึ่งมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้ครอบคลุมการศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ การศึกษาสำหรับผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษาทางไกล

4.1.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และมุ่งสู่ความเป็นสากล

4.2 นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.2 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่าน และมีความสนใจใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

5.4 จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความเป็นเลิศตามศักยภาพของผู้เรียน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการต่าง ๆ

5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

5.7 ศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้า เพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

6.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

6.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน

6.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

6.5 พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน เทียบเคียงระดับสากล

6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการประเมินผลการเรียน รายงาน/รายปี และตัดสินผลการเรียน

6.8 การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

7.2 พัฒนาครูและผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ วิจัยเป็นสำคัญ ในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหาการผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

7.4 รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษารวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

8.2 จัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้านของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นห้องสมุด IT ห้องสมุดกลางและห้องสมุดกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑน์ ห้องมัลติมีเดียห้องคอมพิวเตอร์ ศูนย์วิชาการ สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนธรรมชาติ เป็นต้น

8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษา ของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง/แผนที่และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชนห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑน์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

8.4 ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนา การเรียนรู้และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

8.5 ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในต่างประเทศ

9. การนิเทศการศึกษา

9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารเพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้องก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ

9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. การแนะแนว

10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนว และการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

10.2 จัดระบบงานและ โครงสร้างงานแนะแนวและระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน

10.3 ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีบทบาทและเห็นคุณค่าของการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยา และการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการการเรียนรู้ และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิต ประจำวัน

10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว

10.6 ดูแล นิเทศ กำกับ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน

10.8 ประสานงานด้านการแนะแนวระหว่างสถานศึกษา องค์กรภาครัฐ และเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

10.9 เชื่อมโยงงานแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อการพัฒนา ศักยภาพของผู้เรียน

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องตามมาตรฐาน การศึกษาชาติ เอกลักษณ์ของสถานศึกษา และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวง ศึกษาธิการประกาศ ใช้ พร้อมทั้งกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ และประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ

11.2 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (แผนพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐานสถานศึกษา) ที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ที่ผ่าน

การวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา และระบุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ความสำเร็จของการพัฒนา วิธีการดำเนินงานที่มีหลักวิชาและผลการวิจัยรองรับ งบประมาณ และทรัพยากร รวมทั้งแหล่งวิทยาการจากภายนอกที่ให้การสนับสนุนอย่างชัดเจน โดยมีบุคลากรของสถานศึกษาและผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบและจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อรองรับและดำเนินการ ทั้งนี้ โดยความร่วมมือของผู้ปกครอง และชุมชน โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

11.3 จัดระบบบริหารงานที่มีโครงสร้างที่ชัดเจนและเอื้อต่อการพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพภายใน และจัดทำระบบสารสนเทศที่มีฐานข้อมูลสารสนเทศที่เป็น ปัจจุบันอย่างครบถ้วนถูกต้อง และเพียงพอ และสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย

11.4 ผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

11.5 จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เพื่อทราบความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และรายงานผลพร้อม ข้อเสนอแนะการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้อง นำไปประกอบการปรับปรุงพัฒนา และพร้อมรับการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา จากหน่วยงานต้นสังกัด

11.6 จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการขึ้นทะเบียนจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างน้อย 1 คน โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย และพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด

11.7 จัดทำรายงานประจำปี (SAR) เพื่อสะท้อนคุณภาพผู้เรียนและการบริหารจัดการศึกษาของผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่นำไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษา กำหนดไว้ในรอบปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ต่อสาธารณชน โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

11.8 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และนำไปปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร

และนำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

12.1 ส่งเสริมให้มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น

12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน

12.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ

12.4 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

13.1 ประสานความร่วมมือวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีต ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

13.3 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาการและวัฒนธรรม การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองผู้เรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนการร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เป็นต้น

13.4 ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

14.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา

สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาที่เป็นจุดเน้นเฉพาะ

14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น จัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

14.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง สถานศึกษากับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

14.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น

14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณเพื่อการเรียนรู้ ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

15.1 จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.2 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ไปสู่การปฏิบัติ

15.3 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

16.1 ศึกษาวิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

16.2 จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัดใบงาน และใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

16.3 พิจารณาคัดเลือกหนังสือเรียน แบบเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน และใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนา สื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา

17.3 พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริง เพื่อสร้าง องค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น และรวบรวมแหล่งสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ส่งเสริม การจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นห้องสมุด IT เพื่อเป็นแหล่งสืบค้น

17.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิตใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

18. การพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล ด้านการบริหารวิชาการ

18.1 กำหนดรูปแบบนิติบุคคลด้านการบริหารวิชาการความจริงของสถานศึกษา

18.2 พัฒนารูปแบบนิติบุคคลด้านการบริหารวิชาการความจริงของสถานศึกษา

18.3 ติดตาม ประเมินผล รับผิดชอบ และรายงานผลการดำเนินงาน

จิตติมา วรรณศรี (2557, หน้า 6) ได้สรุปขอบข่ายการบริหารงานวิชาการประกอบไปด้วยงานที่สำคัญ 7 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้
4. การจัดการเรียนรู้
5. การวัดและประเมินผล

6. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

7. การนิเทศภายใน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 3-4) ได้เสนอแนวคิดว่างานวิชาการประกอบไปด้วยงาน 4 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ
2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน
3. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน
4. การวัดและประเมินผล

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 36) กล่าวถึงขอบข่ายของงานวิชาการว่างานวิชาการของโรงเรียนจะครอบคลุมในเรื่อง ต่อไปนี้

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียน
2. การสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักการและจุดหมายของหลักสูตรกับเรื่องการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
3. กิจกรรมนักเรียนและการบริหารกิจกรรมนักเรียนให้ตอบสนองหลักสูตรและเสริมสร้างหลักสูตรให้เป็นผลสมบูรณ์ ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร
4. สื่อการเรียนการสอนและกิจกรรมห้องสมุด เพื่อการส่งเสริมการเรียนการสอนตามหลักสูตรโดยตรง เพื่อเสริมพัฒนาการของนักเรียนเพื่อให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตรกับเรื่องห้องสมุดและการเสริมความทันสมัยทางวิชาการแก่ครูโดยตรง
5. เรื่องการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้ตามจุดหมายและหลักการของหลักสูตร กับการประเมินมาตรฐานคุณภาพวิชาการของโรงเรียน

6. การนิเทศการศึกษาเรื่องการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ จะเห็นได้ว่า การกำหนดขอบข่ายของงานวิชาการมีความคล้ายคลึงกัน จะมีความแตกต่างกันในรายละเอียดเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตของการศึกษางานวิชาการไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ขอบเขตของการศึกษางานวิชาการ 4 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

มีนักวิชาการให้ความหมายของหลักสูตร ไว้ดังนี้

จรูญ เก้าเอียน (2557, หน้า 159) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะและเจตคติ ค่านิยม พัฒนานักเรียนในทุก ๆ ด้าน

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, หน้า 3) กล่าวว่า หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ทั้งหลาย ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ที่โรงเรียนจัดขึ้นให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาให้เขามีคุณลักษณะตามที่สังคมคาดหวัง

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, หน้า 2) อธิบายถึงความหมายของหลักสูตรของ สกศ อุทรานันท์ 7 ประการ ดังนี้

1. รายวิชาหรือเนื้อหาสาระที่ใช้สอน
2. มวลประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียน
3. กิจกรรมการเรียนการสอน
4. สิ่งที่สังคมคาดหวังหรือมุ่งหวังจะให้เด็กได้รับ
5. สื่อกลางหรือวิถีทางที่จะนำผู้เรียนไปสู่จุดหมายปลายทาง
6. ข้อผูกพันระหว่างผู้เรียนกับครูและสิ่งแวดล้อมทางการเรียน

กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับครู และสิ่งแวดล้อมทางการเรียน นั้น นิติยา เปลื้องนุช (2554, หน้า 8) ได้สรุปความหมาย 5 ประการของหลักสูตรเป็นตัวย่อว่า SOPEA ดังนี้

1. Curriculum as Subject Matter หลักสูตร คือ รายวิชาหรือเนื้อหาวิชาที่เรียน
2. Curriculum as Objective หลักสูตร คือ จุดหมายปลายทางที่ผู้เรียนพึงบรรลุ
3. Curriculum as a Plan หลักสูตร คือ แผนตามโครงการที่เปิดโอกาสเรียนรู้ จัดประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อความเจริญของผู้เรียน

4. Curriculum as an Experience หลักสูตร คือ ประสบการณ์ทั้งปวงที่โรงเรียนจัดขึ้น

5. Curriculum as Educational Activities หลักสูตร คือ กิจกรรมทางการศึกษา
ที่จัดให้กับผู้เรียน

Good (อ้างถึงใน นิตยา เปลื้องนุช, 2554, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร
ไว้ 3 ประการ คือ

1. หลักสูตร คือ เนื้อหาวิชาที่จัดไว้เป็นระบบให้ผู้เรียนได้ศึกษา เช่น หลักสูตร
ภาษาไทย หลักสูตรคณิตศาสตร์ เป็นต้น ซึ่งก็คือหลักสูตรเป็นวิชา
2. หลักสูตร คือ แผนหรือข้อบ่งชี้เฉพาะที่ต้องการสอน ซึ่งโรงเรียน
ต้องจัดให้แก่แก่นักเรียน เพื่อให้มีความรู้การศึกษาแต่ละระดับ หรือได้รับวุฒิปริญญาเพื่อสามารถ
เข้าศึกษาต่อในสายอาชีพต่อไป ความหมายในข้อนี้จึงหมายถึงหลักสูตรทั้งฉบับซึ่งรวม
ทุกวิชาเข้าด้วยกัน

หลักสูตร คือ กลุ่มวิชาและประสบการณ์ที่กำหนดไว้ นักเรียนจะต้องได้เรียน
ภายใต้การแนะนำของโรงเรียน และสถาบันที่ศึกษา ความหมายในข้อนี้ คือ หลักสูตร
ทั้งฉบับซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาวิชาส่วนหนึ่ง และประสบการณ์อีกส่วนหนึ่ง

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 43) ให้ความหมายว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์
ทั้งกิจกรรมทางวิชาการและกิจกรรมอื่น ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา
เพื่อนำไปใช้เป็นหลักในการจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนได้บรรลุตามความมุ่งหมาย
ของการจัดการศึกษาแต่ละระดับ แต่ละประเภท

ชวลิต ชูกำแหง (2551, หน้า 15) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์
ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน มีทั้งส่วนที่เป็นเอกสารหลักฐาน กระบวนการ
ที่ใช้ในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม สื่อวัสดุต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย
ที่พึงปรารถนา

Saylor and Alexander (อ้างถึงใน ชวลิต ชูกำแหง, 2551, หน้า 12) ให้ความหมายว่า
หลักสูตร หมายถึง สิ่งที่แสดงถึงความตั้งใจด้านโอกาส เพื่อการจัดบรรยากาศให้คน
ได้รับการศึกษาร่วมกันและสิ่งอื่น ๆ โดยมีระยะเวลา และเนื้อหาที่จัดไว้อย่างแน่นอน

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 40) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์
การจัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน มุ่งให้ผู้เรียนเป็นไป
ตามเป้าหมายที่ต้องการ

Oliva (อ้างถึงใน รุจิร ภูสาระ และจันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 80) ได้นำคำนิยามของหลักสูตรมาเรียบเรียงไว้ ดังนี้

1. สิ่งที่ใช้สอนในโรงเรียน
2. ชุดวิชาที่เรียน (set of subject)
3. เนื้อหา (content)
4. โปรแกรมการเรียน (program of studies)
5. ชุดของสิ่งที่ใช้ในการเรียนการสอน (set of materials)
6. ลำดับของกระบวนวิชา (sequence of courses)
7. จุดประสงค์ที่นำไปปฏิบัติ (performance objectives)
8. กระบวนวิชาที่ศึกษา (course of study)
9. ทุกสิ่งๆ ที่ดำเนินการในโรงเรียน รวมทั้งกิจกรรมนอกห้องเรียน การแนะแนว

และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

10. สิ่งการสอนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่โรงเรียนเป็นผู้จัด
11. ทุกสิ่งๆ ที่กำหนดขึ้นโดยบุคคลในโรงเรียน
12. ลำดับของกิจกรรมในโรงเรียนที่ดำเนินการโดยผู้เรียน
13. ประสบการณ์ของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งเกิดจากกระบวนการจัดการของโรงเรียน

จากความหมายของหลักสูตรตามที่นักวิชาการได้ให้ไว้ สรุปได้ว่า หลักสูตร คือ เนื้อหาวิชา โปรแกรมการเรียน แนวทางสำหรับผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน กระบวนการสำหรับจัดมวลดประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนที่โรงเรียนจัดขึ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทักษะ เจตคติ และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมคาดหวัง หลักสูตรคือเครื่องมือของการจัดการศึกษาในด้านการวางแผนและการหาแนวทางพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาอย่างเป็นระบบ

มีนักวิชาการให้ความสำคัญของหลักสูตร ไว้ดังนี้

จรูญ แก้วเอียน (2557, หน้า 159-160) ได้สรุปความสำคัญของหลักสูตรตามความหมายของ อนุศักดิ์ สมิตสันต์ ไว้ดังนี้

1. เป็นเอกสารของทางราชการหรือเป็นบัญญัติของรัฐ เพื่อให้บุคคลที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาไปปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน ดังนั้น หลักสูตรจึงเปรียบเสมือนคำสั่งหรือข้อบังคับของทางราชการชนิดหนึ่ง

2. เป็นเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษาเพื่อควบคุมการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา ระดับต่าง ๆ รวมทั้งเป็นเกณฑ์มาตรฐานอย่างหนึ่ง ในการที่จะจัดสรรงบประมาณ บุคลากร อาคาร สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาของรัฐให้แก่โรงเรียน

3. เป็นแผนการดำเนินงานของนักบริหารการศึกษา ที่จะต้องอำนวยการ ควบคุม ดูแลกำกับ และติดตามประเมินผล ให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ

4. เป็นแผนการปฏิบัติงาน หรือเครื่องชี้นำในการปฏิบัติงานของครู เพราะหลักสูตร จะเสนอแนะจุดมุ่งหมาย การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผล การเรียน การสอนซึ่งครูควรจะต้องปฏิบัติตามอย่างจริงจัง

5. เป็นเครื่องมือของรัฐในอันที่จะพัฒนาคนและพัฒนากำลังคน ซึ่งจะเป็ตัวสำคัญ ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตามแผนและนโยบายของรัฐ

6. เป็นเครื่องมือชี้ความเจริญของชาติ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา คน ประเทศชาติใดมีหลักสูตรที่เหมาะสม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพก็จะทำให้คน ในประเทศนั้นมีคุณภาพ สามารถนำพาสังคมและคนในสังคมก้าวไปพร้อม ๆ กับกระแส โลกาภิวัตน์ได้อย่างมั่นคงและสันติสุข

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, หน้า 3-4) กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรใน 2 ส่วน ตามแนวคิดของ ชำรง บัวศรี ไว้ว่า

1. ความสำคัญของหลักสูตรต่อส่วนรวม เนื่องจากหลักสูตรเป็นแนวทางในการจัด การศึกษาให้แก่ประชากรของประเทศ หลักสูตรจะเป็นตัวชี้วัดว่ามีการสอนอะไร เน้นอะไร การเน้นด้านใดย่อมแสดงถึงความรู้และศักยภาพของประชากรด้านนั้น ๆ ทั้งนี้ เนื่องจาก หลักสูตรเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยถ่ายทอดเจตนารมณ์หรือเป้าประสงค์ของการศึกษา ของชาติสู่การปฏิบัติ

2. ความสำคัญของหลักสูตรต่อการเรียนการสอน หลักสูตรจะเป็นสิ่งที่ช่วยชี้ให้เห็น แนวทางในการจัดมวลงประสพการณ์แก่ผู้เรียน หลักสูตรจึงเปรียบเสมือนแผนที่เดินเรือ ซึ่งบอกให้กับต้นหรือผู้สอนรู้ว่าตั้งเิ่มทิศไปทิศทางใดและจุดหมายปลายทางของการเรียน การสอนคืออะไร และระหว่างทางที่จะต้องทำอะไรบ้าง ดังนั้น หลักสูตรจึงมีความสำคัญ ทั้งต่อผู้สอนและผู้เรียน ในการช่วยกำหนดแนวทางในการเรียนการสอน เพื่อให้แต่ละฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ได้สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน จนบรรลุจุดหมายตามที่หลักสูตร กำหนดไว้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 44-45) กล่าวว่า หลักสูตรการเรียนรู้มีความสำคัญ ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นตัวกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละระดับ เช่น หลักสูตรระดับปฐมวัย หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรระดับอุดมศึกษา เป็นต้น

2. หลักสูตรช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย

3. หลักสูตรเป็นตัวชี้วัดความเจริญงอกงามของผู้เรียนที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันไป

4. หลักสูตรเป็นตัวชี้้นำในการรวบรวมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่ผู้สอนนำมาใช้สอนผู้เรียนให้ครบตามหลักสูตรต้องการ

5. หลักสูตรเป็นตัวบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่คาดหวังที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

6. หลักสูตรช่วยให้ผู้สอนได้ดำเนินการสอนอย่างถูกต้องไม่หลงประเด็น

7. หลักสูตรเป็นเครื่องมือของผู้บริหารการศึกษา เพื่อใช้สำหรับการติดตามควบคุมและประเมินผลทางวิชาการของสถานศึกษา

8. หลักสูตรเป็นเอกสารของทางราชการที่แปลความมาจากความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาให้แก่พลเมืองของประเทศ

9. หลักสูตรเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคนให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศในอนาคต

ชวลิต ชูกำแพง (2551, หน้า 29) ให้ความสำคัญของหลักสูตร โดยจำแนกเป็นข้อ ดังนี้

1. หลักสูตรเปรียบเสมือนแม่พิมพ์ของประชาชนในประเทศ ซึ่งคนที่จบการศึกษาในแต่ละระดับในประเทศ หลักสูตรจะเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของคนที่ยจบการศึกษาในระดับนั้น ๆ

2. หลักสูตรเป็นมาตรฐานของการศึกษา ถ้าประเทศหรือการศึกษาระดับใดมีหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ จะสะท้อนถึงการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามมา

3. หลักสูตรเป็นแนวทางในการให้การศึกษา ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับดูแล ติดตามผลของการศึกษาได้ทั้งผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกคน

4. หลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนของครู เนื่องจากตัวหลักสูตรเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของผู้เรียนในระดับมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ให้สะท้อนและบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรที่ตั้งไว้

5. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดแนวทางความรู้ ตลอดทั้งการจัดประสบการณ์ของครูผู้สอน ซึ่งการศึกษาในแต่ละระดับจะมีองค์ความรู้และประสบการณ์ที่แตกต่างกันออกไป

6. หลักสูตรเป็นเครื่องทำนายอนาคตการศึกษาของชาติ อนาคตการศึกษาของชาติย่อมมาจากหลักสูตรที่มีวิสัยทัศน์ ที่มีการวางกรอบเนื้อหาที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม

จากความสำคัญของหลักสูตรที่นักวิชาการให้มา สรุปได้ว่า หลักสูตรเป็นเอกสารของทางราชการหรือเป็นบัญญัติของรัฐ เพื่อให้บุคคลที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาไปปฏิบัติแนวทางในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียน เป็นเครื่องมือที่ช่วยถ่ายทอดเจตนารมณ์หรือเป้าประสงค์ของการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติ เป็นเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละระดับ เป็นเครื่องมือควบคุมการเรียนการสอนในสถานศึกษา และเป็นแผนการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้สำหรับการติดตาม ควบคุมและประเมินผลทางวิชาการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการดำเนินการตามกระบวนการเพื่อให้หลักสูตรทันสมัย และเป็นหลักสูตรที่ดีมีความเหมาะสมกับสภาพจริงของสังคม และเพื่อให้เกิดการนำไปใช้ได้จริง ซึ่งเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน (จรรณี แก้วเอียน, 2557, หน้า 161) มีนักการศึกษาให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร ไว้ดังนี้

จรรณี แก้วเอียน (2557, หน้า 161) ให้ความหมายว่า การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development) หมายถึง การจัดทำหลักสูตร การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคม

จิตติมา วรรณศรี (2557, หน้า 29) การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำหรือปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาทั้งด้านจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล เพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสม มีคุณภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, หน้า 75) ให้ความหมายของหลักสูตรว่า การพัฒนาหลักสูตรมีความหมายอยู่ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นการพัฒนาหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น และลักษณะที่สองเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่ที่ไม่ใช่หลักสูตรเดิมอยู่ก่อนเลย ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่ดีขึ้น สอดคล้องกับสภาพสังคมและบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

Good (อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2556, หน้า 74) ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ 2 ความหมาย คือ (1) การปรับปรุงหลักสูตร และ (2) การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร โดยการปรับปรุงหลักสูตร หมายถึงการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้มีความเหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน หลักสูตร วิธีสอน รวมทั้งการประเมินผล โดยจัดให้มีการปรับปรุงหลักสูตรทั้งระบบติดต่อกันไป หรือปรับปรุงโปรแกรมการศึกษาให้เหมาะสม สำหรับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึง การดัดแปลงให้แตกต่างออกไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นใหม่ โดยการเปลี่ยนแปลงแบบหลักสูตร

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 53) ให้ความหมายว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึงความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู อาจารย์ได้ร่วมมือกันเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคมทั้งปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เพื่อให้ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เกิดความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น

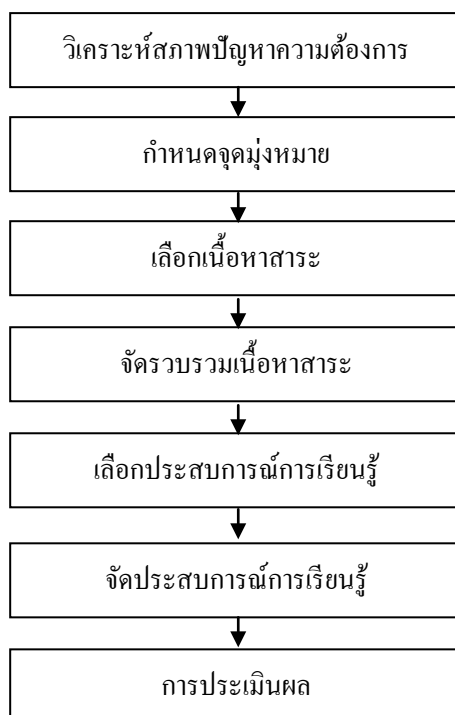
รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 41) ให้ความหมายว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนของการตัดสินใจหาทางเลือกทางการเรียนการสอนให้เหมาะสม เพื่อการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงทางการเรียนการสอนไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสถานศึกษาโดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ กระบวนการสร้างหลักสูตรขึ้นใหม่หรือการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แกไขหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้มีคุณภาพได้มาตรฐานยิ่งขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และสังคม โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการพัฒนาร่วมกับครู บุคลากรทางการศึกษา ชุมชนและสังคม ทั้งนี้ต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดเด่น จุดด้อย ของสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

นักวิชาการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้
กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Tabá โดย Tabá (อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์,
2556, หน้า 80-81) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการ (diagnosis of needs) ตรวจสอบสภาพและความต้องการ
และความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคมและผู้เรียน
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ (formulation of objectives) กำหนดจุดมุ่งหมายให้
ชัดเจนหลังจากได้ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการแล้ว
3. การเลือกเนื้อหาสาระ (selection of content) จุดมุ่งหมายที่กำหนดแล้วจะมี
ส่วนช่วยเหลือในการเลือกเนื้อหาสาระ ซึ่งนอกจากจะต้องให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย
วัยและความสามารถของผู้เรียนแล้ว ยังต้องมีความเชื่อถือและมีความสัมพันธ์ต่อผู้เรียนด้วย
4. การจัดรวบรวมเนื้อหาสาระ (organization of content) เนื้อหาสาระที่เลือกได้
นำมาจัดลำดับ โดยคำนึงถึงความต่อเนื่อง ความยากง่าย วุฒิภาวะ ความสามารถและ
ความสนใจของผู้เรียน
5. การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (selection of learning experiences)
ครูผู้สอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ
เนื้อหาวิชาและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
6. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (organization of learning experiences)
ประสบการณ์การเรียนรู้ควรจัดโดยคำนึงถึงเนื้อหาสาระและความต่อเนื่อง
7. การกำหนดสิ่งที่ประเมินและวิธีการประเมินผล (determination of what to
evaluate and of the ways and means of doing it) คือ การตัดสินใจว่าจะต้องประเมินอะไร
เพื่อตรวจสอบว่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และกำหนดด้วยว่าจะใช้
วิธีการประเมินอย่างไร

จากแนวความคิดของ Tabá ที่นำเสนอ สามารถแสดงออกมาเป็นแผนภาพได้
ดังแสดงในภาพ 2



ภาพ 2 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Taba

ที่มา. จาก การพัฒนาหลักสูตร: ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ (หน้า 82), โดย ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2556, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ วี. พริน (1991).

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ สจัด อุทรานันท์ โดย ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, หน้า 87-88) ได้อธิบายถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ สจัด อุทรานันท์ ว่า วัฏจักรของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรมี 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหา ความต้องการของสังคม และผู้เรียน จะช่วยให้สามารถจัดหลักสูตรให้สนองความต้องการและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นขั้นตอนที่ทำหลังจากที่ทราบถึงสภาพปัญหา ตลอดจนความต้องการต่าง ๆ การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นการมุ่งแก้ปัญหาและสนองความต้องการจากการที่ได้วิเคราะห์ข้อมูล

3. การคัดเลือก การจัดเนื้อหาสาระ และการจัดการเรียนรู้ เนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ที่นำมาจัดไว้ในหลักสูตรต้องผ่านการพิจารณาลักษณะตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้

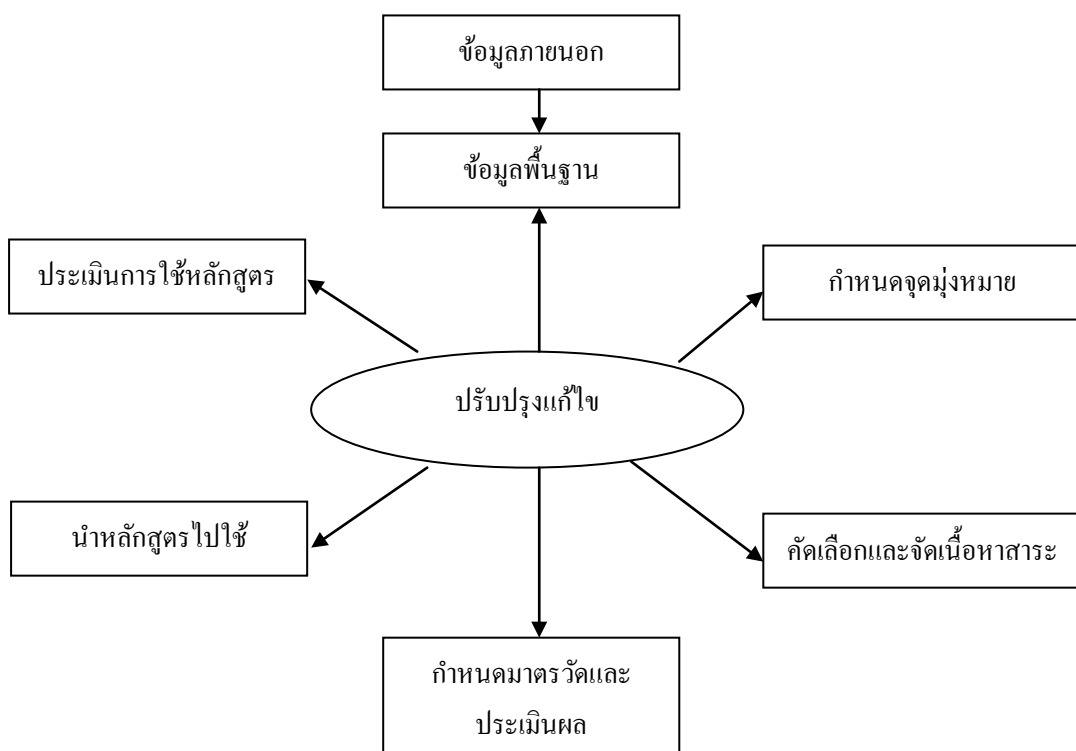
4. การกำหนดมาตรการวัดและการประเมินผล มุ่งสร้างหาเกณฑ์มาตรฐานเพื่อใช้ในการวัดประเมินว่า จะวัดผลประเมินผลอะไรบ้างจึงจะสอดคล้องกับเจตนารมณ์หรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

5. การทดลองใช้หลักสูตร ขั้นตอนนี้มุ่งหาจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของหลักสูตร ทั้งนี้เพื่อหาวิธีแก้ไขหรือปรับปรุงหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

6. การประเมินผลการใช้หลักสูตร การประเมินผลการใช้ว่าหลักสูตรที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสม สอดคล้องและมีจุดใดบ้างที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข

7. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร หลังจากที่ได้มีการตรวจสอบและประเมินเบื้องต้นแล้วพบว่า ยังมีข้อบกพร่องจะต้องแก้ไขให้ถูกต้องหรือเหมาะสมก่อนที่จะนำหลักสูตรไปใช้ในสถานการณ์จริง ทั้งนี้เพื่อให้หลักสูตรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากแนวความคิดของ สงัด อุทรานันท์ (อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2556, หน้า 87) ที่นำเสนอสามารถแสดงออกมาเป็นแผนภาพได้ ดังแสดงในภาพ 3



ภาพ 3 วัฏจักรของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ สงัด อุทรานันท์

ที่มา. จาก การพัฒนาหลักสูตร: ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ (หน้า 87), โดย ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2556, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ วี. พริน (1991).

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ วิชัย วงษ์ใหญ่ โดย ชวลิต ชูกำแพง (2551, หน้า 57) ได้เสนอรูปแบบและแนวคิดขั้นตอนกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ของ วิชัย วงษ์ใหญ่ ไว้ดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมาย หลักการ โครงสร้าง และการออกแบบหลักสูตร
2. ยกร่างเนื้อหาสาระแต่ละกลุ่มประสบการณ์ แต่ละหน่วยการเรียนรู้และรายวิชา
3. นำหลักสูตรที่พัฒนาแล้วไปทดลองใช้ในโรงเรียนนำร่องและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

4. อบรมครู ผู้บริหารทุกระดับ และบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าใจหลักสูตรใหม่
5. นำหลักสูตรไปใช้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน และประกาศใช้หลักสูตร โดยมีกิจกรรมการใช้หลักสูตรใหม่ ดังนี้

5.1 การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน คือ การจัดทำวัสดุหลักสูตรได้แก่ เอกสาร และอุปกรณ์การเรียนการสอนที่จำเป็น

5.2 ผู้บริหารจัดการเตรียมสิ่งต่าง ๆ เช่น บุคลากร วัสดุหลักสูตรและบริการต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่อบรมครูและบุคลากรฝ่ายบริหารหลักสูตร ห้องสมุด ห้องเรียน รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณ

5.3 การสอน เป็นหน้าที่ของครูปฏิบัติการทั่วไป

5.4 การประเมินผล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การประเมินผลการเรียนของนักเรียน และการประเมินผลหลักสูตร ตั้งแต่ประเมินเอกสาร ผลการนำหลักสูตรไปใช้ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งจะต้องประเมินอย่างมีระบบและต่อเนื่อง

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler โดย Tyler (อ้างถึงใน ชวลิต ชูกำแพง, 2551, หน้า 50-51) มีลำดับขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เริ่มจากการกำหนดจุดมุ่งหมายชั่วคราว โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาสังคม ผู้เรียนและความคิดเห็นนักวิชาการ จากนั้นจึงกำหนดจุดมุ่งหมายถาวรโดยผ่านการกลั่นกรองคัดเอาเฉพาะสิ่งที่สำคัญเพื่อเป็นจุดมุ่งหมายสุดท้าย ที่นำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

ขั้นที่ 2 การเลือกประสบการณ์ในการเรียนรู้ มีสิ่งที่ต้องพิจารณา ได้แก่

1. ผู้เรียนควรได้ฝึกกิจกรรม และเรียนรู้เนื้อหาตามที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย
2. กิจกรรมและประสบการณ์ควรทำให้ผู้เรียนพอใจที่จะปฏิบัติตามพฤติกรรมที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย
3. กิจกรรมและประสบการณ์อยู่ในขอบข่ายที่ปฏิบัติได้
4. กิจกรรมและประสบการณ์หลาย ๆ ด้านอาจนำไปสู่จุดมุ่งหมายเพียงข้อเดียว หรือกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้เพียงหนึ่งอย่างอาจตอบสนองจุดมุ่งหมายหลาย ๆ ข้อได้

ขั้นที่ 3 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ในการจัดประสบการณ์ให้เป็นหน่วย ต้องมีการสำรวจความสัมพันธ์ทางด้านเวลาและเนื้อหา โดยมีเกณฑ์ในการจัดอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความต่อเนื่อง (continuity) การเรียงลำดับขั้นตอน (sequence) และการบูรณาการ (integration)

ขั้นที่ 4 การประเมินผล เป็นขั้นตอนที่พิจารณาว่าประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดเข้าขึ้นบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินผลจะต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

จากแนวคิดรูปแบบกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่นักวิชาการได้เสนอไว้ สรุปได้ว่ากระบวนการพัฒนาหลักสูตรประกอบไปด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและสังคม โดยรวบรวมข้อมูลจากผู้เรียน โรงเรียน ชุมชนและสังคม ในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม ตลอดจนความคาดหวังของสังคม และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตร
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นขั้นตอนที่นำเอาข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์แล้วมากำหนดเป็นจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเนื้อหาสาระให้กับผู้เรียน
3. การออกแบบหลักสูตร เป็นการกำหนดเนื้อหาสาระให้กับผู้เรียน มีการกำหนดลำดับขั้นของเนื้อหา หน่วยการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4. การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการนำเอาหลักสูตรที่ออกแบบไว้ ลงสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน โดยครูผู้สอนเป็นผู้ใช้หลักสูตรในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน และมีการวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้

5. การประเมินผลการใช้หลักสูตร เป็นขั้นตอนที่จัดทำขึ้นหลังจากได้นำหลักสูตรไปใช้ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหลักสูตร ว่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่ อีกทั้งยังทำให้ทราบถึงปัญหาและข้อบกพร่องที่เกิดจากการใช้หลักสูตร

6. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร หลังจากที่ได้มีการตรวจสอบและประเมินผลการใช้หลักสูตรแล้วหากพบข้อบกพร่องผู้พัฒนาหลักสูตร ต้องทำการแก้ไขและปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสม เพื่อให้หลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้จริงและบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ กระบวนการสร้างหลักสูตรขึ้นใหม่ หรือการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้มีคุณภาพได้มาตรฐานยิ่งขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และสังคม โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการพัฒนาร่วมกับครู บุคลากรทางการศึกษา ชุมชนและสังคม ทั้งนี้ต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดเด่น จุดด้อย ของสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อธิบายได้ ดังนี้

มีนักวิชาการอธิบายความหมายของการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2556, หน้า 6) กล่าวว่า การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีจากการเลียนแบบ ถ่ายโอนหรือกระทำอย่างซ้ำ ๆ กัน โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อม ประสบการณ์ หรือการฝึกฝนที่แต่ละบุคคลเผชิญและได้รับ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551, หน้า 32) ให้ความหมายของการเรียนรู้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากพฤติกรรมเดิมเป็นพฤติกรรมใหม่

ที่ค่อนข้างถาวรเป็นผลที่ได้จากประสบการณ์ โดยไม่ใช่ผลจากการตอบสนองตามธรรมชาติที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ ความรู้สึกและทักษะ

พรพิมล พรพิรชนม์ (2550, หน้า 5) ให้ความหมายของการเรียนรู้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการอันซับซ้อนที่ทำให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากประสบการณ์ที่ได้รับผ่านประสาทสัมผัส สามารถเกิดขึ้นได้โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ ทั้งนี้ผลของการเรียนรู้จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ (knowledge) ด้านทักษะหรือกระบวนการ (skill process) และด้านความรู้สึก (affective)

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 66) กล่าวว่า การเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรมไปเป็นอย่างอื่น เช่นเปลี่ยนจากการไม่รู้เป็นรู้หรือเปลี่ยนจากการชอบเป็นไม่ชอบ หรือในทางตรงกันข้ามเปลี่ยนจากการไม่ชอบเป็นชอบ การเรียนรู้เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากประสบการณ์ トラบดีที่ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้จะไม่เกิดขึ้น

สุพัตรา ชาติบัญชาชัย (2549, หน้า 26-27) กล่าวว่า การเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งทางด้านสมอง การกระทำและประสบการณ์ โดยเกี่ยวข้องกับความจำ ความเข้าใจ การนึกคิด การรับรู้ การวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา การเรียนรู้ในเรื่องใดสามารถสร้างความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันเรื่องนั้น ๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การกระทำที่มีกระบวนการทางความคิดมาเกี่ยวข้องพร้อมกับการปฏิบัติ เพื่อเกิดข้อสรุปที่เป็นการเรียนรู้ ความเข้าใจและสามารถทำได้ ผลลัพธ์ทราบได้จากความเข้าใจของผู้เรียนรู้ต่อคำถาม หรือประเด็นที่ต้องการความชัดเจนในเรื่องนั้น ๆ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

ทิสนา แคมมณี, พิมพันธ์ เฉชะคุปต์ และชนาธิป พรกุล (2545, หน้า 1) ให้ความหมายของการเรียนรู้ ว่าการเรียนรู้ (learning) มีขอบเขตที่ครอบคลุมความหมาย 2 ประการ คือ

1. การเรียนรู้ในความหมายของกระบวนการเรียนรู้ (learning process) ซึ่งหมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนหรือการใช้วิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้
2. การเรียนรู้ในความหมายของผลการเรียนรู้ (learning outcome) ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในสาระต่าง ๆ ความสามารถในการกระทำ การใช้ทักษะกระบวนการต่าง ๆ รวมทั้งความรู้สึกหรือเจตคติอันเป็นผลที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้หรือการใช้วิธีการเรียนรู้

กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การเรียนรู้มีลักษณะเป็นทั้งผลลัพธ์อันเป็นเป้าหมายปลายทาง (ends) และวิธีการนำไปสู่เป้าหมาย (means) ซึ่งลักษณะทั้งสองเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กันและส่งผลกระทบต่อกัน หากบุคคลที่มีกระบวนการแสวงหาความรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับตน บุคคลนั้นย่อมมีโอกาที่จะเกิดความรู้ ความเข้าใจในสาระหรือกระบวนการต่าง ๆ ได้อย่างกระจ่างถ่องแท้และลึกซึ้ง เกิดความรู้สึกรู้หรือเจตคติไปในทางที่เหมาะสมและเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการกระทำหรือพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์

จากความหมายของการเรียนรู้ตามที่นักวิชาการได้เสนอไว้ สรุปได้ว่า การเรียนรู้คือ กระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์เนื่องมาจากประสบการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือการฝึกฝน ผลของการเรียนรู้จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ (knowledge) ด้านทักษะหรือกระบวนการ (skill process) และด้านความรู้สึก (affective)

กระบวนการเรียนรู้ นั้น กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 20-22) อธิบายถึงหลักการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ไว้ดังนี้

1. หลักการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความ สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้ และคุณธรรม

2. กระบวนการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน อาทิ กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติลงมือทำจริง กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้การเรียนรู้ของตนเอง กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย

กระบวนการเหล่านี้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรได้รับการฝึกฝนพัฒนา เพราะจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้น ผู้สอนจึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน แล้วจึงพิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

4. บทบาทของผู้สอนและผู้เรียน การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ทั้งผู้สอนและผู้เรียนควรมีบทบาท ดังนี้

4.1 บทบาทของผู้สอน

4.1.1 ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน

4.1.2 กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะกระบวนการ ที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4.1.3 ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย

4.1.4 จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

4.1.5 จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

4.1.6 ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน

4.1.7 วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

4.2 บทบาทของผู้เรียน

4.2.1 กำหนดเป้าหมาย วางแผน และรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง

4.2.2 เสาะแสวงหาความรู้ เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์
ข้อความรู้ ตั้งคำถาม คิดหาคำตอบหรือหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ

4.2.3 ลงมือปฏิบัติจริง สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้
ไปประยุกต์ใช้ ในสถานการณ์ต่าง ๆ

4.2.4 มีปฏิสัมพันธ์ ทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มและครู

4.2.5 ประเมินและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้อธิบายเกี่ยวกับการจัดการเรียน
การสอน มาตรา 22 ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความ สามารถ
เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษา
ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มาตรา 24
อธิบายว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ
ดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 34)

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของ
ผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์
ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้
คิดเป็นและทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วน
สมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ใน
ทุกวิชา
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน
และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้
การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้
ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับ บิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

กมล ภู่งประเสริฐ (2545, หน้า 44) กล่าวว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียน สำคัญที่สุด คือ การเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งมีสิ่งที่ต้องคำนึง ดังต่อไปนี้

1. สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน
2. ส่งเสริมความสามารถในกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้มีการเรียนรู้ต่อเนื่อง ตลอดชีวิต หรือการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
3. ส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านของผู้เรียนแต่ละคน โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล

4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นกระบวนการคิด การปฏิบัติจริง และนำไปใช้ประโยชน์ได้ หรือมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ให้มากที่สุด

5. ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันทั้งผู้เรียน ผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

รุจิร ภู่งสาระ และจันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 61-62) กล่าวว่า การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้หรือที่เรียกว่า การปฏิรูปการเรียนรู้ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการเรียน และวิธีการสอนของครู ซึ่งครูจะต้องสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเปิดโอกาสให้ผู้เรียน มีประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักวิคิด วิธีการดำเนินชีวิตและมีทักษะในการเผชิญ กับปัญหาต่าง ๆ การจัดการเรียนการสอนตามแนวของหลักสูตรใหม่ จึงน่าจะมีหลักการ และแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. เน้นการเรียนการสอนตามสภาพจริง
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ ได้แสดงความคิดอย่างอิสระสามารถ สรุปและสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้จากข้อมูลที่มี
3. นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติ ครูเป็นเพียงแหล่งข้อมูลหนึ่งจากหลาย ๆ แหล่งและเป็น ผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน
4. เน้นการปฏิบัติที่ควบคู่ไปกับหลักการและทฤษฎี
5. เน้นวิธีการสอนจากการเรียนรู้หลาย ๆ รูปแบบ
6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิด มากกว่าการค้นคว้าหาคำตอบที่ตายตัว เพียงคำตอบเดียว

7. ถือว่ากระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญมากกว่าเนื้อหาเพื่อให้ผู้เรียนมีข้อมูลเพียงพอที่จะสร้างองค์ความรู้ใหม่

8. ใช้กระบวนการกลุ่มในการเรียนรู้ร่วมกัน และเรียนรู้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่าการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนารูปแบบและออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความคิดและความสนใจของผู้เรียน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการศึกษาค้นคว้า การปฏิบัติผ่านประสบการณ์จริง ส่งเสริมทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยสถานศึกษาจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ และมีการติดตามตรวจสอบการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน มีรายละเอียด ดังนี้

มีนักวิชาการให้ความหมายของการวัดผล ไว้ดังนี้

อนุกวัต คุณแก้ว (2558, หน้า 3-7) กล่าวว่า การวัดผล (measurement) หมายถึง ผลที่มาจากการนำเครื่องมือไปทดสอบกับผู้สอบแล้วกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์แทนคุณลักษณะของสิ่งที่วัด

พิชิต ฤทธิจรูญ (2557, หน้า 3) กล่าวว่า การวัดผล (measurement) หมายถึง กระบวนการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์อย่างมีกฎเกณฑ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แทนปริมาณ หรือคุณภาพของลักษณะที่จะวัด

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 139) ให้ความหมายของการวัดผลว่า การวัดผล (measurement) หมายถึง กระบวนการหาปริมาณหรือจำนวนสิ่งของต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่งมาวัด ซึ่งผลของการวัดจะออกมาเป็นตัวเลขหรือสัญลักษณ์หรือข้อมูล

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 99) กล่าวว่า การวัดผล (measurement) เป็นกระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุสิ่งของหรือบุคคลตามความมุ่งหมาย และเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่จะวัดนั้น ผลที่ได้จากการวัด

เป็นจำนวนตัวเลข จุดมุ่งหมายของการวัดผลนั้นเป็นการตรวจสอบการสอนของครู อาจารย์ และการเรียนของผู้เรียน ในการเรียนรู้ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ (cognitive domain) ด้านทักษะปฏิบัติ (psychomotor domain) และด้านเจตคติ (affective domain)

Kerlinger (1986, p. 391) กล่าวว่า การวัดผล เป็นการกำหนดจำนวนให้กับวัตถุ หรือเหตุการณ์ตามเกณฑ์ที่วางไว้โดยคำว่า จำนวน (numerals) หมายถึงสัญลักษณ์ที่เป็น ตัวเลข ซึ่งแท้จริงแล้วตัวเลขเหล่านี้ไม่ได้มีความหมายเชิงปริมาณหรือคุณภาพในตัวมันเอง แต่อย่างไร จะมีความหมายก็ต่อเมื่อได้กำหนดกฎเกณฑ์ (rule) ขึ้นมา

สรุปได้ว่า การวัดผล (measurement) หมายถึง กระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลข หรือสัญลักษณ์ให้กับบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่าง ที่ปรากฏในสิ่งที่วัดนั้น โดยใช้เครื่องมือในการวัดหลายแบบประกอบกัน จุดมุ่งหมาย ของการวัดผลเป็นการตรวจสอบการจัดกิจกรรมการสอนของครู และการเรียนของ ผู้เรียน ในการเรียนรู้ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ (cognitive domain) ด้านทักษะ ปฏิบัติ (psychomotor domain) และด้านเจตคติ (affective domain)

มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของการประเมินผล ไว้ดังนี้

อนวัต คุณแก้ว (2558, หน้า 10) ให้ความหมายของการประเมินผล ว่า การประเมินผล (evaluation) หมายถึง การตัดสินหรือลงสรุปผลข้อมูลจากการวัดผลที่เป็นทั้งปริมาณ หรือคุณภาพว่าสิ่งนั้นดีมาน้อยเพียงใดมีคุณค่าอยู่ในระดับใด เมื่อเทียบกับมาตรฐาน หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยที่การประเมินผลทางการศึกษาเป็นการตัดสินหรือสรุปผลทางด้าน การศึกษา

พิชิต ฤทธิ์จัญญ (2557, หน้า 5) ให้ความหมายของการประเมินผลไว้ว่า การประเมินผล (evaluation) หมายถึง การตัดสินคุณค่าหรือคุณภาพของผลงานที่ได้จาก การวัดโดยเปรียบเทียบกับผลการวัดอื่น ๆ หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 139) ให้ความหมายของการประเมินผลว่า การประเมินผล (evaluation) หมายถึง การตัดสินหรือวินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดผล โดยอาศัย เกณฑ์การพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่ง

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 99) กล่าวว่า การประเมินผล (evaluation) เป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่า ความจริงและการกระทำ บางครั้งขึ้นอยู่กับ

กับการวัดเพียงอย่างเดียว เช่น คะแนนสอบ แต่โดยทั่วไปจะเป็นการรวมการวัดหลาย ๆ ทาง โดยอาศัยข้อมูลหรือรายละเอียดจากการสังเกต การตรวจผลงาน การสัมภาษณ์ หรือ การทดสอบประกอบการพิจารณา การประเมินผลแต่ละครั้งจะประกอบด้วยการวัดผลที่ได้จากกระบวนการต่าง ๆ เกณฑ์การพิจารณา และการตัดสินใจเป็นการชี้ขาดหรือสรุปผลเปรียบเทียบผลของการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การประเมินผล (evaluation) หมายถึง การตัดสินใจหรือการวินิจฉัยสรุปผลในเชิงคุณค่าหรือคุณภาพ จากการนำข้อมูลที่ได้จากการวัดผลมาวิเคราะห์ พิจารณา โดยนำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ทั้งนี้ ได้มีการให้ความหมายของการวัดและประเมินผลไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549, หน้า 6) อธิบายว่า การวัดและประเมินผลเป็นกระบวนการที่ช่วยผู้สอนได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงถึงพัฒนาการ ความก้าวหน้าและความสำเร็จของการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้เต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการการตัดสินใจหรือการวินิจฉัยสรุปผลในเชิงคุณค่าหรือคุณภาพ จากการนำข้อมูลที่ได้จากการวัดผลที่กำหนดจำนวน ตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยใช้เครื่องมือในการวัดหลายแบบ ประกอบกันมาวิเคราะห์ พิจารณา โดยนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพการจัดกิจกรรมการสอนของครู และการเรียนของผู้เรียน

มีนักวิชาการอธิบายถึงประเภทของการประเมินผล ไว้ดังนี้

พิชิต ฤทธิจิรญ (2557, หน้า 14-15) กล่าวว่า การประเมินผล สามารถจำแนกประเภทได้ ดังนี้

1. จำแนกตามวัตถุประสงค์ของการประเมินแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1.1 การประเมินผลก่อนเรียน (pre-evaluation) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐานและทักษะของผู้เรียนว่า มีความรู้เพียงพอที่จะเรียนต่อในรายวิชาใหม่หรือเนื้อหาใหม่ได้หรือไม่ ถ้าพบว่ามีความรู้พื้นฐานไม่เพียงพอ หรือไม่มีพฤติกรรมขั้นต้นก่อนเรียน ครูจะจัดให้มีการสอนปรับพื้นฐานจนผู้เรียนมีความรู้เพียงพอที่จะเรียนในเนื้อหาใหม่ได้

การสอบก่อนเรียนไม่ใช่การสอบวัดผลสัมฤทธิ์ (achievement test) เพราะครูยังไม่ได้ทำการสอนในเนื้อหาเหล่านั้นมาก่อน แต่เป็นการสอบเพื่อวินิจฉัย (diagnostic test) ซึ่งนอกจากจะช่วยให้ครูทราบพื้นฐานของผู้เรียนแล้ว ยังช่วยให้ครูวางแผนการสอนได้เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน และเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกวิธีการสอนและมอบหมายภาระงานการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

1.2 การประเมินผลระหว่างเรียน หรือประเมินผลความก้าวหน้า (formative evaluation) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด หากพบว่ามีข้อบกพร่องในจุดประสงค์ใด ก็หาแนวทางปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในจุดประสงค์นั้น โดยจัดสอนซ่อมเสริมให้แก่ผู้เรียน

การประเมินผลระหว่างเรียนเป็นการสอบย่อย (formative test) ในเนื้อหาที่สอนเท่านั้น เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของการเรียนรู้ว่าผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ อันจะนำไปสู่การสอนซ่อมเสริมและปรับปรุงการสอนของครูอีกด้วย

1.3 การประเมินผลรวมสรุป (summative evaluation) เป็นการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาว่าผู้เรียนมีความรู้ทั้งสิ้นเท่าไร ควรตัดสินได้-ตก ผ่าน-ไม่ผ่าน หรือควรได้เกรดอะไร เป็นต้น

การประเมินผลรวมสรุปเป็นการประมวลผลเมื่อสิ้นสุดผลการเรียนการสอนแต่ละรายวิชา ครูจำเป็นต้องประเมินให้ครอบคลุมทุกจุดประสงค์ หากมีจุดประสงค์มากครูต้องเลือกประเมินบางจุดประสงค์ โดยการสุ่มเอาเฉพาะจุดประสงค์ที่สำคัญ ๆ ก็ได้

2. จำแนกตามระบบการวัดผล แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 การประเมินผลแบบอิงกลุ่ม (norm-referenced evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่าของคุณลักษณะหรือพฤติกรรม โดยเปรียบเทียบกับผู้เรียนที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันที่ทำข้อสอบฉบับเดียวกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจำแนกหรือจัดลำดับบุคคลในกลุ่มนั้น ๆ ตัวอย่างของการประเมินแบบอิงกลุ่ม เช่น การสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษา การสอบชิงทุนการศึกษา เป็นต้น

2.2 การประเมินผลแบบอิงเกณฑ์ (criterion-referenced evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่าของคุณลักษณะหรือพฤติกรรม โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งเกณฑ์

มีทั้งเกณฑ์มาตรฐาน (standard criterion) ที่มีอยู่แล้วหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินกำหนดขึ้น (arbitrary criterion) ในทางปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เกณฑ์จะหมายถึง กลุ่มพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายในแต่ละบทหรือหน่วยการเรียนรู้ โดยทั่วไปนิยมใช้จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (behavioral objective) หรือกลุ่มของพฤติกรรม (domain of behavior)

การประมวลผลแบบอิงเกณฑ์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อบ่งชี้สถานภาพของผู้เรียน แต่ละคนเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ทดสอบ เพื่อตัดสินว่าผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และมากน้อยเพียงใดอันจะนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอน เมื่อผู้เรียนไม่สามารถทำข้อสอบได้ถึงเกณฑ์ ต้องมีการสอนซ่อมเสริมจนกว่าจะผ่านถึงเกณฑ์การประเมินผลแบบอิงเกณฑ์จึงเหมาะสำหรับการเรียนการสอนในห้องเรียน

มีนักวิชาการอธิบายหลักการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ไว้ดังนี้

อนุวัติ คุณแก้ว (2558, หน้า 7-8) อธิบายการวัดผลทางการศึกษาจะมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับจุดประสงค์ตามแนวคิดของ ภัทธา นิคมานนท์ ว่า ควรปฏิบัติ ดังนี้

1. วัดให้ตรงกับจุดประสงค์ ในการวัดผลแต่ละครั้ง ถ้าผลของการวัดไม่ตรงกับ คุณลักษณะที่เราต้องการวัดแล้ว ผลของการวัดจะไม่มี ความหมายและก่อให้เกิดความผิดพลาด ในการนำไปใช้ ถ้าจุดมุ่งหมายทางการศึกษาต่างกัน แบบทดสอบที่ใช้วัดก็ควรจะต่างกัน วิธีการใช้แบบทดสอบก็ย่อมต่างกัน ความผิดพลาดที่อาจจะทำให้การวัดไม่ตรงกับ วัตถุประสงค์มีหลายประการคือ

1.1 ไม่เข้าใจคุณลักษณะที่ต้องการวัดนั้นคือผู้วัดมีความเข้าใจในสิ่งที่จังหวัด ไม่แจ่มแจ้งเพียงพอ หรือเข้าใจกับสิ่งที่วัดผิด ทำให้การให้ความหมายหรือคำจำกัด ความของสิ่งที่วัดนั้นไม่ตรงตามต้องการ อันเป็นผลส่งให้การวัดผลคลาดเคลื่อน ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ได้

1.2 ใช้เครื่องมือไม่สอดคล้องกับตัวแปรที่จะวัด การเลือกใช้เครื่องมือเป็นเรื่อง สำคัญสำหรับนักวัดผลอย่างมาก เพราะการใช้เครื่องมือถูกต้องเสมอจะทำให้ผลการวัด น่าเชื่อถือ และสอดคล้องกับความต้องการ ในทางตรงกันข้ามถ้าใช้เครื่องมือไม่ถูกต้อง ผลการวัดจะทำให้ขาดความเชื่อถือได้

1.3 วัดได้ไม่ครบถ้วน การวัดที่ดีต้องวัดคุณลักษณะให้ครอบคลุม ครบถ้วน ตามลักษณะของตัวแปรนั้น ๆ การวัดเพียงบางส่วนหรือเพียงบางองค์ประกอบย่อมทำให้ผลการวัดนั้นคลาดเคลื่อน ไม่แน่นอนและไม่สามารถสรุปผลได้อย่างมั่นใจ

1.4 เลือกกลุ่มตัวอย่างที่จะวัดไม่เหมาะสม ในบางครั้งผู้วัดผลมีความรู้ในสิ่งที่จังหวัดเป็นอย่างดี รู้วิธีวัดที่ถูกต้อง และมีเครื่องมือที่ดี มีความเที่ยงตรงสามารถวัดได้ ครอบคลุมพฤติกรรมหรือคุณลักษณะนั้น ๆ แต่กลับเลือกวัดกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ถูกต้อง หรือกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีคุณลักษณะนั้น ๆ ผลการวัดก็ย่อมไม่ถูกต้องตามตรงตามวัตถุประสงค์เช่นกัน

2. ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ ผลของการวัดจะเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้วัด ถ้าหากเครื่องมือที่ใช้วัดมีคุณภาพไม่ดีพอแล้วการวัดนั้น ก็ให้ผลที่ไม่เกิดคุณค่าใด ๆ เช่นถ้าใช้ข้อสอบที่มีคุณภาพดีไม่เพียงพอในการทดสอบเด็ก ผลหรือคะแนนที่ได้ก็ไม่ได้มีความหมาย บอกอะไรไม่ได้ ยิ่งกว่านั้นถ้านำผลจากการวัด โดยใช้ข้อสอบที่มีคุณภาพไม่ดีไปใช้ในการตัดสินใจใด ๆ ก็อาจทำให้การตัดสินใจนั้น ผิดพลาดอาจเกิดผลเสียต่อสิ่งที่เป็นผลกระทบจากการประเมินนั้นได้

3. มีความยุติธรรม การวัดผลการศึกษาซึ่งจัดว่าเป็นการวัดตัวแปรทางด้านจิตวิทยา หรือทางสังคมศาสตร์นั้น จะได้ผลดีต้องมีความยุติธรรมในการวัด สิ่งที่ถูกวัดต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่เป็นไปเหมือน ๆ กัน ไม่มีการลำเอียง

4. แปลผลได้ถูกต้อง การวัดผลโดยทั่วไปผลของการวัดมักออกมาในรูปของ คะแนนหรืออันดับที่ แล้วจึงนำผลงานไปอธิบายเปรียบเทียบกัน จึงจะทำให้ผลการวัด นั้นมีความหมายและเกิดประโยชน์ ซึ่งการแปลผลจะได้ผลดีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ หลักเกณฑ์ในการแปลผลว่าสมเหตุสมผลมากน้อยเพียงใด โดยนำไปเปรียบเทียบกับ เกณฑ์หรือมาตรฐานที่มีอยู่แล้ว

5. ใช้ผลการวัดให้คุ้มค่า การวัดที่ดีนอกจากจะเป็นการตรวจสอบว่า สิ่งที่ถูกวัด มีคุณภาพเช่นไรแล้ว ยังมุ่งหวังที่จะนำผลไปใช้จากการที่ได้จากการวัดไปเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติ และปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษาให้ดีขึ้นด้วยฉะนั้นในการวัดผล การศึกษาควรมีจุดมุ่งหมายของการวัดหลาย ๆ ด้าน และพยายามใช้ผลการวัดนั้นให้ สมองจุดมุ่งหมายที่วัดเหล่านั้นให้มากที่สุด เช่น ผลจากการวัดการสอบของนักเรียนอาจ

ใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงการเรียนการสอนของครู นำไปใช้ในการแนะแนว
การเรียนรู้สำหรับเด็กแต่ละคน รวมทั้งใช้ประกอบการปรับปรุงระบบการบริหารภายใน
โรงเรียน เป็นต้น

พิชิต ฤทธิจรูญ (2557, หน้า 11-13) กล่าวว่า เพื่อให้การวัดและประเมินผล
ทางการศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับหลักจิตวิทยาการเรียนรู้
ควรยึดหลักในการปฏิบัติ ดังนี้

1. วัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย การวัดและประเมินผลทางการศึกษาเป็นกระบวนการ
ตรวจสอบว่า การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้จัดให้กับผู้เรียนนั้น ผู้เรียนสามารถ
บรรลุตามจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด ดังนั้นการวัดและประเมินผลในแต่ละครั้งจึงต้อง
มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนในการวัด และในการสอนครูก็ต้องยึดหลักสูตรเป็นหลัก
โดยการวิเคราะห์หลักสูตร แล้วตั้งจุดมุ่งหมายและวัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย หากการวัด
แต่ละครั้งไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายที่จะวัด ผลของการวัดก็จะไม่มีความหมายแต่ก่อให้เกิด
ความผิดพลาดในการนำผลการวัดไปใช้ ความผิดพลาดที่ทำให้การวัดไม่ตรงกับจุดมุ่งหมาย
มีดังนี้

- 1.1 ไม่ศึกษาหรือนิยามคุณลักษณะที่ต้องการจะวัดให้ชัดเจน บางครั้งผู้วัดไม่เข้าใจ
สิ่งที่จะวัดแจ่มแจ้งเพียงพอ หรือเข้าใจสิ่งที่วัดผิด ทำให้วัดได้ไม่ตรงกับจุดมุ่งหมาย
ที่ต้องการจะวัด ข้อมูลที่ได้จากการวัดไม่สามารถแปลความหมายได้อย่างมั่นใจ ดังนั้น
เพื่อให้การวัดตรงกับจุดมุ่งหมายที่จะวัดและเป็นรูปธรรม ผู้วัดควรนิยามหรือให้ความหมาย
คุณลักษณะที่จะวัดชัดเจนก่อน

- 1.2 ใช้เครื่องมือไม่สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะวัด เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ใน
การวัดผลมีหลายชนิด เช่น แบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสอบถาม เป็นต้น ซึ่งเครื่องมือ
แต่ละชนิดมีลักษณะและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการวัดคุณลักษณะที่ต่างกันออกไป
หากเลือกใช้เครื่องมือไม่เหมาะสมกับคุณลักษณะที่ต้องการวัด ข้อมูลจากผลการวัดย่อมมี
ความเชื่อถือได้น้อยอันจะก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการประเมินผลตามไปด้วย

- 1.3 วัดได้ไม่ครบถ้วน ในทางการศึกษาคคุณลักษณะหนึ่ง ๆ อาจมีองค์ประกอบ
หลายอย่าง การวัดผลจำเป็นต้องวัดให้ครอบคลุมทุกส่วนของคุณลักษณะนั้น ๆ หากวัด
เพียงบางส่วนหรือด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านแต่ไม่ครอบคลุม ย่อมทำให้ผลการวัด

นั้นคลาดเคลื่อนและการประเมินก็คลาดเคลื่อนตามไปด้วย ดังนั้น เพื่อให้การวัดสมบูรณ์มากที่สุดควรใช้เครื่องมือหลาย ๆ ชนิดช่วยเพราะไม่มีเครื่องมือชนิดใดที่จะวัดผลได้ครบถ้วน

1.4 เลือกกลุ่มตัวอย่างที่จะวัดไม่เหมาะสม การเลือกกลุ่มตัวอย่างในที่นี้ หมายถึงกลุ่มตัวอย่างของเนื้อหา และพฤติกรรมที่ต้องการวัด หากเลือกไม่เหมาะสม เช่น เลือกเอารายละเอียดปลีกย่อยมากเกินไปแทนที่จะใช้สาระหลักขององค์ประกอบนั้น ๆ ผลการวัดที่ได้ย่อมไม่ถูกต้องตามจุดมุ่งหมายที่จะวัดและการแปลความหมายของผลการประเมินย่อมขาดความเชื่อถือ

2. ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ แม้ว่าจะมีจุดประสงค์ในการวัดที่ชัดเจน เลือกเครื่องมือวัดได้สอดคล้องกับจุดประสงค์แล้วก็ตาม แต่หากเครื่องมือขาดคุณภาพ ผลการวัดก็ขาดคุณภาพไปด้วย และเมื่อนำผลการวัดไปประเมินผล ผลการประเมินย่อมมีโอกาสผิดพลาดได้ ดังนั้น เพื่อให้ผลของการวัดมีความเชื่อถือได้จึงควรเลือกใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

3. คำนึงถึงความยุติธรรม ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมที่สำคัญประการหนึ่งของผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผล เป็นสิ่งที่ครูจะต้องคำนึงถึงทุกครั้งที่ทำกรวัดและประเมินผล กล่าวคือ ต้องวัดด้วยใจเป็นกลางไม่ลำเอียงหรืออคติ ตัดสินตามหลักวิชา เช่น การตรวจข้อสอบโดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน จัดกระทำให้ผู้ถูกวัดอยู่ในสถานการณ์เดียวกัน ตัดสินผลการวัดโดยใช้เกณฑ์เดียวกัน เป็นต้น หากการดำเนินการขั้นใดขั้นหนึ่งขาดความยุติธรรมแล้วก็ย่อมส่งผลให้การวัดและประเมินผลขาดความเชื่อถือตามไปด้วย

4. การแปลผลให้ถูกต้อง การวัดและประเมินผลการศึกษามีเป้าหมายเพื่อนำผลไปใช้อธิบายหรือเปรียบเทียบกันในคุณลักษณะนั้น ๆ ดังนั้น การแปลผลที่ได้จะต้องพิจารณาให้รอบคอบก่อนที่จะลงข้อสรุป โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ และวิธีการแปลความหมายเป็นสำคัญ พิจารณาตามหลักตรรกวิทยา ความสมเหตุสมผล สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของการประเมินในครั้งนั้นว่าเป็นแบบอิงเกณฑ์หรืออิงกลุ่ม นอกจากนั้นครูจำเป็นต้องมีความรู้ในมาตรการวัดและสถิติที่นำมาใช้ด้วย

5. ใช้ผลของการวัดและประเมินให้คุ้มค่า การวัดและประเมินผลแต่ละครั้งเป็นงานที่ต้องลงทุนทั้งในด้านพลังความคิด กำลังกาย และงบประมาณ เพื่อให้สามารถวัดผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากผลการวัดที่ครูทำนำมาเพียงตัดสินได้ตกให้ผู้เรียนเท่านั้น

นับว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่าเพราะการวัดและประเมินผลสามารถนำมาใช้ประโยชน์
 อย่างอื่นได้อีก เช่น ใช้ในการวินิจฉัยข้อบกพร่องในการเรียนของผู้เรียน เพื่อปรับปรุงและ
 พัฒนาการเรียนของผู้เรียน เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาการเรียนการสอนของครู เป็นข้อมูล
 สำหรับแนะแนวผู้เรียน และผู้ปกครอง หรือปรับปรุงบริหารงานในโรงเรียน เป็นต้น

ชวลิต ชูกำแหง (2551, หน้า 19-20) กล่าวว่า ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 ให้มีประสิทธิภาพ ผู้ประเมินควรเริ่มต้นวางแผนดำเนินกิจกรรม ด้วยการตอบคำถาม
 หลัก 4 คำถาม ตามแนวคิดของ ศิริชัย กาญจนวาสี ดังนี้

1. วัดและประเมินผลไปทำไม ผู้ประเมินจะต้องตอบคำถามให้ได้ว่า ข้อมูลหรือ
 สารสนเทศนั้นวัดและประเมินเพื่อประโยชน์อะไร สามารถตอบคำถามประโยชน์ของ
 การประเมินตามประเภทของการประเมิน ดังนี้

1.1 การวัดและประเมินผลก่อนเรียน เพื่อจัดวางตำแหน่งผู้เรียนหรือประเมิน
 ความรอบรู้ของผู้เรียนก่อนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อประโยชน์ต่อการตัดสินใจ
 ในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความสอดคล้องเหมาะสม

1.2 การวัดและประเมินผลระหว่างเรียน เพื่อตรวจสอบความรู้ความสามารถ
 ของผู้เรียนขณะที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อประโยชน์ในการติดตามดูความก้าวหน้า
 หรือเพื่อพัฒนาในการเรียนรู้รวมทั้งข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.3 การวัดและประเมินผลหลังเรียน เพื่อสรุปผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็น
 ประโยชน์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. วัดและประเมินอะไร ผู้ประเมินจะต้องตอบคำถามและให้ได้ว่า จะต้องการวัด
 และประเมินผลคุณลักษณะใดจากผู้เรียน ต้องการข้อมูลด้านใดเป็นสำคัญ ซึ่งผู้ประเมิน
 ควรคำนึงถึงประเภทของการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเช่น

2.1 การเรียนรู้ทางด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ความจำความคิดการแก้ปัญหา
 ต่าง ๆ

2.2 การเรียนรู้ทางด้านอารมณ์และความรู้สึกเช่นความสนใจทัศนคติ เป็นต้น

2.3 การเรียนรู้ทางด้านทักษะและการปฏิบัติเช่นความสามารถในการปฏิบัติงาน
 การมีทักษะในงานต่าง ๆ

3. วัดและประเมินอย่างไร ผู้ประเมินจะต้องตอบคำถามให้ได้ว่า จะต้องใช้เครื่องมือชนิดใด ถึงจะมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสิ่งที่ประเมิน ซึ่งควรพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้

3.1 ลักษณะของข้อมูลที่ต้องการ เช่น ข้อมูลเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ

3.2 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการประเมิน เช่น จำนวนและความสามารถของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ระยะเวลาในการประเมิน เช่น การมีระยะเวลาที่จำกัดอาจจะต้องใช้แบบสอบถาม เป็นต้น

4. ตัดสินผลด้วยวิธีใด ผู้ประเมินจะต้องตอบคำถามให้ได้ว่า จะต้องตัดสินผลการประเมินโดยพิจารณาจากคุณลักษณะใด ใช้เกณฑ์อย่างไรในการประเมิน ซึ่งควรพิจารณาในประเด็น ต่อไปนี้

4.1 การตัดสินอิงกลุ่ม เพื่อพิจารณาตัดสินผลการเรียน

4.2 การตัดสินอิงเกณฑ์ เพื่อพิจารณาผลการเรียนรู้ใช้ในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน เป็นต้น

จากหลักการวัดและประเมินผลทางการศึกษาตามที่นักวิชาการเสนอไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลทางการศึกษา ควรยึดหลักในการวัดและประเมินผล ดังนี้

1. มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการวัดที่ชัดเจน และในการวัดผลแต่ละครั้ง ต้องวัดให้ตรงกับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ หากการวัดนั้นไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายจะส่งผลให้การวัดนั้นไม่เกิดประโยชน์ และหากนำผลการวัดนั้นไปใช้ก็อาจก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการประเมินผลตามมา

2. การใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพในการวัดผลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการประเมิน หากเครื่องมือที่ใช้ไม่มีคุณภาพหรือไม่ตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ย่อมมีโอกาสทำให้ผลการประเมินเกิดความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดได้

3. มีความยุติธรรมในการวัดผล ครูผู้สอนในฐานะเป็นผู้ทำหน้าที่วัดและประเมินผู้เรียน ต้องมีความเป็นธรรม ไม่มีอคติในการวัดและประเมินผล ใช้หลักเกณฑ์เดียวกันในการตัดสินผล สิ่งที่ถูกวัดต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์เดียวกัน หากเกิดการลำเอียงย่อมส่งผลให้การวัดประเมินผลนั้นขาดความเชื่อถือ

4. การแปลผล ในการแปลผลการวัดและประเมินผลทางการศึกษาต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานของการประเมินแต่ละครั้ง มีความสมเหตุสมผล เช่น การตัดสินอิงกลุ่ม เพื่อพิจารณาตัดสินผลการเรียน และการตัดสินอิงเกณฑ์ เพื่อพิจารณาผลการเรียนรู้ใช้ในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน เป็นต้น

5. การนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้ การวัดที่ได้นอกจากจะเป็นการตรวจสอบคุณภาพของสิ่งที่วัดแล้ว ยังมุ่งหวังที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษาให้ดีขึ้น ในการวัดผลการศึกษาคควรมุ่งหมายของการวัดหลาย ๆ ด้าน เช่น ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการเรียนการสอนของครู หรือใช้ประกอบการปรับปรุงระบบการบริหารภายในโรงเรียน

ประโยชน์ของการวัดและประเมินผลทางการศึกษา มีดังนี้

จิตติมา วรณศรี (2557, หน้า 79) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวัดและประเมินผลไว้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครอง ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนได้ทราบว่าตนเองมีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับใด มีข้อบกพร่องหรือจุดที่ควรปรับปรุงเรื่องใด มีความถนัดหรือมีจุดเด่นเรื่องใด รวมทั้งจะช่วยให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในแต่ละด้านเพิ่มขึ้น

2. ประโยชน์ต่อครู ช่วยให้ครูมีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับตัวผู้เรียน ว่ามีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับใด เกิดการเรียนรู้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ตลอดจนสะท้อนให้ครูทราบถึงวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ครูใช้ว่ามีประสิทธิผลเพียงใด อันจะนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนของครู อีกทั้งข้อมูลจากการวัดและประเมินผลยังเป็นข้อมูลสารสนเทศที่ครูสามารถนำไปใช้ประกอบการวางแผนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพ

3. ประโยชน์ต่อผู้บริหาร ช่วยให้ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจในการวางแผนการจัดการศึกษา การบริหารหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การจัดครูเข้าชั้นเรียน สนับสนุนผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลประชาสัมพันธ์คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อเผยแพร่ต่อผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

4. ประโยชน์ต่อผู้ปกครอง ช่วยให้ผู้ปกครองได้เข้าใจและทราบถึงความรู้ ความสามารถ ความถนัด จุดบกพร่องของผู้เรียน อันจะช่วยให้ผู้ปกครองส่งเสริมสนับสนุน ผู้เรียนได้สอดคล้องกับความสามารถ และความถนัดของผู้เรียน ตลอดจนเป็นข้อมูล ประกอบการตัดสินใจเพื่อการศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพ

พิชิต ฤทธิรัฐ (2557, หน้า 23-24) กล่าวว่า ประโยชน์ของการประเมินผลที่สำคัญ คือ มุ่งนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งผลการประเมิน จะคุ้มค่ามากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้เกี่ยวข้องจะนำไปใช้กับใคร ในกิจการใด และ อย่างไรบ้าง ซึ่งในที่นี้จะพิจารณาประโยชน์ของการประเมิน ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อผู้เรียน

- 1.1 ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองในแนวทางที่เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยพิจารณาจาก ผลการประเมินความสามารถของตนเอง
- 1.2 ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้นเพื่อที่จะรักษามาตรฐานไว้และช่วยให้ ผลการเรียนดีขึ้นตามลำดับ
- 1.3 ทำให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะการสอบแต่ละครั้ง ทำให้ผู้เรียนต้องอ่านหนังสือทบทวนเนื้อหา มีการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมทำให้เกิด การเรียนรู้เพิ่มขึ้น
- 1.4 ทำให้ทราบจุดมุ่งหมายในการเรียนชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะก่อนสอบครูจะแจ้ง จุดประสงค์ที่ประเมินให้ทราบ

2. ประโยชน์ต่อครู

- 2.1 ทำให้ครูทราบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนว่า เก่ง-อ่อน เพียงใด เพื่อหาทาง ช่วยเหลือ
- 2.2 ทำให้ครูทราบผลการบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ของผู้เรียนว่า มีผู้เรียน ผ่านจุดประสงค์มากน้อยเพียงใด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียน การสอนเพียงใด เทคนิควิธีสอนที่ครูใช้เหมาะสมเพียงใด อันจะนำไปสู่การปรับปรุง ตนเองของครู
- 2.3 ผลการประเมินจะทำให้ครูใช้แรงกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการเรียน ยิ่งขึ้น

2.4 ช่วยให้ครูได้ตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบว่ามีความยากง่ายเพียงใด
มีค่าอำนาจจำแนก ความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงเพียงใด

3. ประโยชน์ต่อผู้บริหาร

3.1 ทำให้ทราบมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น มาตรฐาน
ความสามารถของผู้เรียน มาตรฐานความสามารถของครู เป็นต้น

3.2 ใช้เป็นข้อมูลในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้ผู้ปกครองและประชาชน
ได้ทราบ

3.3 ใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา พัฒนา และดำเนินงานบริหาร
โรงเรียนในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ประโยชน์ต่อผู้ปกครอง

4.1 ทำให้ทราบความสามารถหรือสมรรถภาพ ในการเรียนของบุตรหลาน

4.2 ช่วยทำให้ผู้ปกครองรู้จักและเข้าใจบุตรหลานได้ดียิ่งขึ้น

4.3 เป็นข้อมูลสำหรับผู้ปกครองใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน หรือ
การศึกษาต่อของบุตรหลาน

5. ประโยชน์ต่อการแนะแนว

5.1 ใช้เป็นข้อมูลในการให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้เรียนทั้งในด้านการเลือกอาชีพ
การศึกษาต่อ และปัญหาส่วนตัว

5.2 เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับโรงเรียนใช้ในการประชาสัมพันธ์ หรือแนะนำ
โรงเรียน

6. ประโยชน์ต่อการวิจัย

6.1 เครื่องมือในการวัดและประเมินผลสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการทำ
วิจัยได้

6.2 ข้อมูลจากการวัดและประเมินผลสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการทำ
วิจัยต่อไปได้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 197-200) กล่าวว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลว
ของสถานศึกษา หัวใจสำคัญที่สุด คือ ผลการเรียนรู้การสอน ว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ
อย่างไร ในระดับใด ผู้ดำเนินการทางการศึกษาสามารถรับรู้ รับทราบได้จากขั้นตอนหนึ่ง

ของกระบวนการเรียนการสอน คือ การประเมินผล ดังนั้น การประเมินผลการเรียนการสอน มีประโยชน์ในด้านต่าง ๆ จำนวน 4 ด้าน โดยสามารถสรุปตามแนวคิดของ กานดา พูนลาภทวี ได้ดังนี้

1. ประโยชน์ในด้านผู้สอน การประเมินผลการเรียนการสอนมีประโยชน์ต่อผู้สอน คือ

1.1 รับรู้ รับทราบ ความรู้พื้นฐานของผู้เรียนเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการวางแผน จัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมแก่ผู้เรียนต่อไป

1.2 เป็นข้อมูลทำให้ผู้สอนสามารถกำหนดและปรับปรุงเป้าหมายการสอน ให้เป็นไปตามสภาพความเป็นจริงของผู้เรียนในแต่ละระดับความรู้

1.3 ผู้สอนสามารถทราบได้ว่า ในการสอนแต่ละครั้งได้บรรลุจุดประสงค์ ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

1.4 ผู้สอนสามารถคัดเลือกวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ใ้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

1.5 ช่วยในการประเมินและปรับปรุงเทคนิคการสอน ให้เหมาะสมและเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.6 สามารถรับรู้สมรรถภาพทางการเรียนของผู้เรียน โดยใช้คะแนน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1.7 ผู้สอนนำข้อมูลจากข้อ 1 ถึงข้อ 6 มาประกอบการตัดสินใจแล้วประเมินค่า ว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะผ่านวิชานั้น ๆ หรือไม่ และใช้เป็นข้อมูล ประกอบในการเลื่อนชั้นไปเรียนในชั้นที่สูงขึ้นได้หรือไม่

2. ประโยชน์ในด้านผู้เรียน การประเมินผลการเรียนการสอนมีประโยชน์อย่างสูง ต่อผู้เรียน เพราะเป็นการวัดสมรรถภาพการเรียนซึ่งนำมาถึงคุณภาพของการศึกษา ซึ่งการประเมินผลการเรียนการสอนมีประโยชน์ต่อผู้เรียน คือ

2.1 ช่วยให้ผู้เรียนได้รับรู้รับทราบสมรรถภาพทางการเรียนของตนเองว่าอยู่ใน ระดับใด อย่างไร

2.2 ช่วยกระตุ้น จูงใจ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พยายามได้เรียนรู้เพิ่มขึ้น

2.3 ช่วยส่งเสริมและปลูกฝังนิสัยใ้รู้ใ้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2.4 ช่วยให้ผู้เรียนได้รับทราบว่าตนเองเก่ง อ่อนในรายวิชาใด และเนื้อหาสาระใด

2.5 ช่วยให้ผู้เรียนได้ประสบความสำเร็จในการศึกษาแต่ละระดับ

2.6 ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง โดยเฉพาะวิชาที่ได้คะแนนสูง พร้อมทั้งหาความรู้เพิ่มเติมในวิชาที่ตัวเองได้คะแนนต่ำอีกด้วย

2.7 ช่วยให้ผู้เรียนได้ใช้เป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจในการเลือกศึกษาค้นคว้าในรายวิชานั้นในเชิงลึกต่อไป เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ตนเอง สังคม ประเทศชาติ โดยส่วนรวมต่อไป

3. ประโยชน์ในด้านการแนะแนว การแนะแนวเป็นกิจกรรมหนึ่งทางการศึกษาที่สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างดีและมีความสุข ดังนั้น การประเมินผลการเรียนการสอนสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในด้านการแนะแนวให้แก่ผู้เรียน คือ

3.1 ผู้เรียนที่มีผลการเรียนอ่อนจะได้รับการแก้ปัญหาด้านการเรียนทั้งที่เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม

3.2 ผู้ที่มีผลการเรียนดีจะได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีวิธีการเรียนได้อย่างถูกต้อง

3.3 ช่วยแก้ปัญหาในด้านสังคมของผู้เรียน ในกรณีที่ผู้เรียนปรับตัวยาก

3.4 ช่วยให้ผู้เรียนได้รู้จักการเลือกเรียนและการศึกษาต่อ

3.5 กิจกรรมการแนะแนว ให้บริการในการทดสอบวัดความถนัดหรือวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและอื่น ๆ เพื่อให้เป็นข้อมูลสำหรับผู้เรียนในการเลือกเรียนในแขนงวิชาต่าง ๆ

4. ประโยชน์ในด้านการบริหารจัดการ เนื่องจากการบริหารเป็นกิจกรรมหนึ่งที่สำคัญยิ่งที่จะปฏิบัติงานนั้นให้ประสบความสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น ในการจัดการเรียนการสอนก็เช่นเดียวกัน ต้องอยู่ในความสามารถและความสนใจอย่างจริงจังของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและคณาจารย์ ดังนั้น การประเมินผลการเรียนการสอนจึงมีประโยชน์ในด้านการบริหารงานของสถานศึกษา คือ

4.1 ผลที่ได้จากการประเมิน เป็นข้อมูลย้อนกลับนำมาประกอบการวางแผนปรับปรุง พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

4.2 ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตรเนื้อหาสาระและอื่น ๆ ในขอบข่ายของงานวิชาการ

4.3 ใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อคุณภาพทางการศึกษา

4.4 ใช้เป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจเลื่อนขั้นของผู้เรียน

4.5 ใช้เป็นข้อมูลประกอบในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ผู้สอน หรือการนำมาซึ่งการปรับปรุงการเรียนการสอน

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 100) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลเป็นสิ่งที่จำเป็นในกระบวนการเรียนการสอนมีประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ปรับปรุงการเรียนการสอนของครูอาจารย์ ทำให้ครูอาจารย์ทราบว่า ผลการสอนของตนเป็นอย่างไรและจะได้แก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

2. เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของผู้เรียน ว่ามีความรู้ความเข้าใจในบทเรียนหรือไม่เพียงใดซึ่งจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงตนเอง

3. เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารงานในสถานศึกษา ทำให้ทราบสภาพที่แท้จริงของหลักสูตร โครงการสอน บันทึกการสอนที่นำมาสู่การปฏิบัติว่าประสบปัญหาอย่างไรจะได้แก้ไขปรับปรุง

4. เพื่อเป็นข้อมูลทางการศึกษาทั่วไป เช่น ผลการเรียน การศึกษาสำเร็จตามหลักสูตร เป็นแนวทางในการทำงาน และศึกษาต่อ

5. เป็นหลักฐานด้านการศึกษาของสถานศึกษาในด้านการรับนักเรียน ผลการเรียน และการสำเร็จหลักสูตร เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาในด้านผลการเรียน และการสำเร็จการเรียนของนักเรียน

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลทางการศึกษามีประโยชน์ต่อกระบวนการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก โดยแบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อผู้เรียน ผู้เรียนสามารถใช้เป็นข้อมูลในการประเมินศักยภาพ พัฒนาและปรับปรุงตนเองในการเรียนแต่ละเนื้อหาหรือในแต่ละระดับชั้น

2. ประโยชน์ต่อครูผู้สอน ทำให้ครูผู้สอนทราบถึงความรู้ความสามารถของผู้เรียนว่าอยู่ในระดับใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของผู้เรียน นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นข้อมูลในการประเมินการสอนของตนเอง ว่าจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ตรงกับจุดมุ่งหมาย

ที่กำหนดไว้หรือไม่ ผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายนั้นหรือไม่ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงการทำงานของครู

3. ประโยชน์ต่อผู้ปกครอง การวัดและประเมินผลจะทำให้ผู้ปกครองทราบศักยภาพของบุตรหลาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาให้ตรงตามความสามารถของผู้เรียน

4. ประโยชน์ต่อสถานศึกษา สถานศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาและส่งเสริมงานด้านวิชาการของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และใช้เป็นข้อมูลประชาสัมพันธ์สถานศึกษา นอกจากนี้งานแนะแนวยังใช้เป็นข้อมูลในการช่วยเหลือ แนะนำและพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านการศึกษา แนวทางการประกอบอาชีพ รวมถึงการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาส่วนตัว

มีนักวิชาการอธิบายถึงเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล ไว้ดังนี้

พิชิต ฤทธิ์จัญญ (2557, หน้า 61-62) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายทางการศึกษาหรือพฤติกรรมทางการศึกษาที่จะนำมากำหนดเป็นจุดประสงค์ของการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชานั้นแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัยหรือสติปัญญา จิตพิสัยหรือความรู้สึนึกคิดทางจิตใจ คุณธรรม และทักษะพิสัย คือ การปฏิบัติ

ดังนั้น ในการจัดการเรียนการสอนจึงมุ่งหวังที่จะให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเกิดพฤติกรรมทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัยการที่จะทราบว่า ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมดังกล่าวหรือไม่จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือวัดพฤติกรรมแต่ละด้าน ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จัญญ, 2557, หน้า 63-68)

1. เครื่องมือวัดพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย การวัดพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัยเป็นการวัดความสามารถทางด้านสติปัญญา ได้แก่ ความสามารถด้านความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัยที่ใช้กันส่วนใหญ่ คือ แบบทดสอบ ซึ่งมีหลายประเภท ดังนี้

1.1 แบ่งตามสมรรถภาพที่จะวัดแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1.1.1 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ (achievement test) เป็นแบบทดสอบที่มุ่งวัดสมรรถภาพด้านสมอง

1.1.2 แบบทดสอบวัดความถนัด (aptitude test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความสามารถที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้มาในอดีตของผู้เรียน เพื่อใช้พยากรณ์หรือทำนายอนาคตของผู้เรียน โดยอาศัยข้อเท็จจริงในปัจจุบัน

1.1.3 แบบทดสอบบุคคล สังคม (personal-social test) เป็นแบบทดสอบที่มุ่งวัดบุคลิกภาพและการปรับตัวของบุคคล เช่น แบบทดสอบวัดเจตคติ แบบทดสอบวัดความสนใจหรือแบบทดสอบวัดการปรับตัว

1.2 แบ่งตามจุดประสงค์ในการสร้าง

1.2.1 แบบทดสอบอัตนัยหรือความเรียง (subjective test or essay type) ใช้เป็นแบบทดสอบที่ให้อิสระในการตอบมากที่สุด โดยให้ผู้สอบเขียนแบบบรรยายตอบยาว ๆ ภายในเวลาที่กำหนด

1.2.2 แบบทดสอบปรนัยหรือแบบให้ตอบสั้น ๆ (objective test or short answer) เป็นแบบทดสอบที่กำหนดให้ตอบสั้น ๆ หรือมีคำตอบให้เลือก ได้แก่ แบบถูกผิด แบบเติมคำหรือเติมความ แบบจับคู่ และแบบเลือกตอบ

1.3 แบ่งตามจุดมุ่งหมายในการใช้ประโยชน์

1.3.1 แบบทดสอบเพื่อวินิจฉัยเป็นแบบทดสอบที่มุ่งหาข้อบกพร่องในการเรียนเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู

1.3.2 แบบทดสอบเพื่อทำนายพยากรณ์ เป็นแบบทดสอบที่มุ่งทำนายว่าใครสามารถเรียนอะไรได้บ้างและสามารถจะเรียนได้มากน้อยเพียงใดเหมาะสำหรับการใช้ในการสอบคัดเลือกวัดความถนัด และการแนะแนว

1.4 แบ่งตามเวลาที่กำหนด

1.4.1 แบบทดสอบวัดความเร็ว Speed Test เป็นแบบทดสอบที่มุ่งวัดทักษะและความแม่นยำในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเป็นข้อสอบง่าย ๆ และให้เวลาตอบน้อย

1.4.2 แบบทดสอบวัดความสามารถสูงสุด Power Test เป็นแบบทดสอบที่มุ่งวัดความสามารถในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของผู้เรียนโดยใช้เวลาตอบนานให้ผู้เรียนให้ผู้สอบได้แสดงความสามารถเต็มศักยภาพที่มีอยู่

1.5 แบ่งตามลักษณะการตอบ

1.5.1 แบบทดสอบภาคปฏิบัติ Performance Test เป็นแบบทดสอบภาคปฏิบัติ ซึ่งครูจะสร้างสถานการณ์ขึ้นมาให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติ เช่น การปรุงอาหาร การประดิษฐ์สิ่งของต่าง ๆ เป็นต้น

1.5.2 แบบทดสอบเขียนตอบ Paper-Pencil Test เป็นแบบทดสอบที่กำหนดให้ตอบด้วยการเขียนเช่นการสอบแบบปรนัย การสอบแบบอัตนัย

1.5.3 การทดสอบปากเปล่า Oral Test เป็นการทดสอบโดยใช้หลักการถามตอบปากเปล่า มีการโต้ตอบกันทางคำพูด

1.6 แบ่งตามลักษณะและโอกาสในการใช้

1.6.1 แบบทดสอบย่อย (formative test) เป็นแบบทดสอบที่มีจำนวนข้อคำถามไม่มากนักใช้สำหรับประเมินผลระหว่างเรียน หรือเมื่อเสร็จในแต่ละหน่วยย่อย เพื่อวินิจฉัยการเรียนรู้ของผู้เรียน วัตถุประสงค์สำคัญของแบบทดสอบย่อย คือ มุ่งปรับปรุงการเรียนการสอน

1.6.2 แบบทดสอบรวม (summative test) เป็นแบบทดสอบที่มีจำนวนข้อคำถามมาก ใช้สำหรับสอบปลายภาคหรือปลายปีการศึกษาเมื่อจบเนื้อหาของแต่ละรายวิชา วัตถุประสงค์สำคัญของแบบทดสอบเพื่อวัดว่าใครมีความรู้ความเข้าใจมากน้อยเพียงใด และนำไปตัดสินผลการเรียน

1.7 แบ่งตามเกณฑ์การนำผลการสอบไปประเมิน

1.7.1 แบบทดสอบอิงเกณฑ์ เป็นแบบทดสอบที่ต้องการวัดระดับความรู้ของผู้เรียนโดยนำไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

1.7.2 แบบทดสอบอิงกลุ่ม เป็นแบบทดสอบที่มุ่งนำผลการสอบไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่ใช้ข้อสอบเดียวกันเพื่อตัดสินว่าใครเก่งกว่ากัน

1.8 แบ่งตามสิ่งเร้า

1.8.1 แบบทดสอบทางภาษา (verbal test) แบบทดสอบที่ใช้คำพูดหรือตัวหนังสือไปแล้วให้ผู้ตอบตอบโดยการพูดหรือเขียนออกมา

1.8.2 แบบทดสอบที่ไม่ใช้ภาษา (non-verbal test) เป็นการใช้รูปภาพ กริยาท่าทาง หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ไปเร้าให้ผู้สอบตอบสนอง เช่น ให้ผู้สอบต่อภาพหรือรูปภาพ

แล้วเลือกกระบายสี เป็นต้น แบบทดสอบประเภทนี้มักใช้กับผู้เรียนในระดับที่ยังไม่มีความเข้าใจเรื่องภาษา เช่น ในระดับชั้นอนุบาล

2. เครื่องมือวัดพฤติกรรมด้านจิตพิสัย เครื่องมือวัดที่พฤติกรรมด้านจิตพิสัยมีหลายประเภท ได้แก่

2.1 แบบตรวจสอบรายการ เป็นการสร้างรายการของข้อความที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม หรือการปฏิบัติ หรือคุณลักษณะที่ต้องการประเมินว่ามีหรือไม่มี แบบตรวจสอบรายการนิยมใช้ในการประเมินความสนใจของผู้เรียน เจตคติ และคุณลักษณะส่วนตัว

2.2 มาตรฐานประมาณค่า มาตรฐานประมาณค่าแตกต่างจากแบบตรวจสอบรายการ กล่าวคือ แบบตรวจสอบรายการต้องทราบว่ามีหรือไม่มีในเรื่องนั้น แต่มาตรฐานประมาณค่าต้องการทราบรายละเอียดยิ่งขึ้นว่ามีอยู่เพียงใด จะมีในระดับใด เพื่อจัดอันดับคุณภาพในการประมาณค่า กระบวนการผลิต ผลผลิต และวัดคุณลักษณะนิสัย หรือลักษณะทางจิตวิทยา เช่น ความสนใจในค่านิยม การปรับตัว ความคิดเห็น เป็นต้น

2.3 แบบวัดเชิงสถานการณ์ เป็นการจำลองหรือสร้างเหตุการณ์ เรื่องราวต่าง ๆ ขึ้นแล้วให้บุคคลแสดงความรู้สึกว่าตนเองจะกระทำ หรือมีความเห็นอย่างไรต่อสถานการณ์ที่กำหนดขึ้น โดยปกติแล้วการตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นอาจให้ตอบสนองว่า ตัวเขาเองจะอย่างไร หรือการให้เขาแสดงความคิดเห็นว่าตัวบุคคลในสถานการณ์นั้นจะทำอย่างไร

2.4 การสังเกต เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ในลักษณะของการเฝ้าดู ศึกษาเหตุการณ์ ปรากฏการณ์ เพื่อให้เข้าใจธรรมชาติของสิ่งที่สังเกต หรือพฤติกรรมของสิ่งที่เราต้องการศึกษา อาจจะเป็นลักษณะบุคลิกภาพ การใช้คำพูด ภาษาท่าทาง กิจกรรมทักษะและความสามารถ รวมทั้งสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

2.5 การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลโดยผู้รวบรวมข้อมูลมีโอกาสนพบปะกับผู้สนทนากับผู้ให้ข้อมูลโดยตรง และมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนทั้ง 2 ฝ่าย คือ ผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ การสัมภาษณ์จะทำให้ได้ความรู้ความจริงเกี่ยวกับพฤติกรรม คุณลักษณะ เจตคติ บุคลิกภาพ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย ปฏิภาณไหวพริบ นับว่าเป็นวิธีการที่รวบรวมข้อมูลได้อย่างละเอียด

3. เครื่องมือวัดพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย

3.1 การทดสอบภาคปฏิบัติ เป็นการวัดผลจากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เรียน เพื่อมุ่งที่จะตรวจสอบความสามารถของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ เช่น การเลือกใช้เครื่องมือ การทำงานเป็นขั้นตอน ความคล่องแคล่วในการทำงาน ความประหยัดค่าวัสดุ เวลา และแรงงานและความสำเร็จของผลงาน เป็นต้น

3.2 การสังเกต เป็นเครื่องมือที่สำคัญและเหมาะสำหรับการวัดทักษะการปฏิบัติ กล่าวคือ ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงแล้วผู้สอบใช้วิธีการสังเกต และอาจใช้เครื่องมือประกอบการสังเกต คือ การบันทึกข้อมูลลงในแบบสอรายการ หรือมาตราส่วนประมาณค่า การใช้การสังเกตวัดทักษะการปฏิบัติเหมาะกับกรณีต่อไปนี้

3.2.1 ข้อมูลที่จะสังเกตคนเป็นข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ ที่ครูผู้สอนมีโอกาสเห็นการปฏิบัติจริงของผู้เรียนอย่างใกล้ชิด

3.2.2 ต้องการวัดทักษะกระบวนการการทำงานของผู้เรียน หรือพฤติกรรมการทำงานหรือคุณลักษณะการทำงานด้านจิตพิสัยของผู้เรียน เช่น ความสนใจ ความมีวินัย ในตนเอง ความรับผิดชอบ เป็นต้น

3.2.3 สามารถสังเกตพฤติกรรมหรือผลงานได้ และข้อมูลที่สังเกตได้ควรทำซ้ำหรือตรวจสอบกับผู้อื่นได้

3.2.4 ต้องสังเกตเฉพาะเรื่อง วางแผนการสังเกตให้เป็นระบบแน่นอน มีลำดับขั้นตอนให้ผู้เรียนปฏิบัติอย่างชัดเจน

3.3 แบบตรวจสอบรายการ เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยมีการบันทึกพฤติกรรมที่สังเกตว่าพฤติกรรมหรือกิจกรรมใดปฏิบัติหรือไม่ แบบตรวจสอบรายการนิยมใช้กับกิจกรรมที่มีลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติ ขั้นตอนประกอบด้วย ขั้นเตรียม ขั้นปฏิบัติ และผลของงานภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งมีรายละเอียดของการปฏิบัติย่อยลงไปอีก แบบตรวจสอบรายการจะใช้บันทึกผลการสังเกตที่ประกอบด้วยรายการหรือพฤติกรรมย่อยในแต่ละขั้นตอนที่ต้องการสังเกต โดยผู้สังเกตทำเครื่องหมายลงในช่องตรงกับรายการหรือพฤติกรรมของผู้เรียนตามเกณฑ์ของแต่ละรายการที่กำหนดไว้ การตรวจสอบรายการเป็นเพียงการวัดว่า ผู้เรียนได้แสดงออกสอดคล้องกับพฤติกรรมที่กำหนดไว้หรือไม่

3.4 มาตรฐานประมาณค่า เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดทักษะกระบวนการปฏิบัติ ทางด้านกระบวนการและผลงานที่ไม่สามารถวัดได้ด้วยแบบทดสอบ ซึ่งใช้บันทึกผลการสังเกตจากการปฏิบัติงานหรือผลงานของนักเรียน โดยนำเครื่องหมายไปลงในช่องที่ตรงกับรายการหรือพฤติกรรมที่ต้องการสังเกต

3.5 การประเมินตามสภาพจริง การวัดทักษะหลายอย่างไม่สามารถวัดด้วยแบบทดสอบที่เป็นการเขียนตอบหรือการเลือกสอบ การประเมินตามสภาพจริงเป็นการประเมินโดยเน้นการปฏิบัติจริงที่มุ่งประเมินการกระทำในหลาย ๆ ด้านของผู้เรียน ตามสภาพที่เป็นจริงทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน หรือสถานที่อื่นนอกโรงเรียน โดยครูไม่ได้จัดการมีลักษณะเป็นการประเมินแบบไม่เป็นทางการ

แฟ้มสะสมงาน เป็นเครื่องมือการประเมินลักษณะหนึ่งของการประเมินตามสภาพจริง ซึ่งเป็นการสะสมผลงานของผู้เรียนอย่างมีจุดมุ่งหมายและเป็นระบบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายาม ความก้าวหน้า และผลสัมฤทธิ์ทางด้านใดด้านหนึ่งของผู้เรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 182) กล่าวว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลการเล่าเรียนของผู้เรียนมีหลายชนิด สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในโอกาสและความจำเป็นที่แตกต่างกัน ควรใช้เครื่องมือชนิดเดียวหรือหลายชนิดมาวัดผลการศึกษาสำหรับ วิธีการที่ดีที่สุด คือ ควรใช้เครื่องมือหลาย ๆ ชนิดมาทำการวัดผล ซึ่งให้ได้ข้อมูลจากผู้เรียนในหลาย ๆ ด้าน จะทำให้การประเมินผลอย่างถูกต้องและเป็นธรรม โดยทั่วไปเครื่องมือวัดผลที่นิยมใช้กันอยู่มีจำนวน 8 ชนิด ได้แก่

1. การสังเกต (observation)
2. การสัมภาษณ์ (interview)
3. แบบทดสอบ (questionnaire)
4. การจัดอันดับ (rank order)
5. การประเมินผลจากสภาพจริง (authentic assessment)
6. การวัดภาคปฏิบัติ (performance assessment)
7. การประเมินผลโดยใช้แฟ้มผลงาน (portfolio)
8. แบบแบบทดสอบ (test)

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 101) กล่าวว่า เครื่องมือวัดผลการเรียนรู้มีหลายชนิด ได้แก่

1. แบบตรวจสอบรายการ (checklist) เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน เช่น การสังเกตผู้เรียนระดับปฏิบัติงาน

2. แบบจัดอันดับคุณภาพของงาน โดยเป็นตัวเลขแสดงอันดับคุณภาพของงาน

3. แบบทดสอบ เป็นเครื่องมือที่นิยมใช้ในสถานศึกษามี 2 ลักษณะ คือ

3.1 ข้อสอบแบบอัตนัย (subjective test) เป็นแบบความเรียงที่ไม่จำกัดคำตอบของผู้ตอบใช้สำหรับการวัดความคิดและการใช้เหตุผล แต่มีข้อเสียตรงที่ออกได้ไม่ครอบคลุมหลักสูตร ตรวจให้คะแนนไม่แน่นอนและเสียเวลามาก

3.2 ข้อสอบแบบปรนัย (objective test) เป็นข้อสอบที่จำกัดการตอบของผู้สอบแต่สามารถออกได้มากข้อครอบคลุมหลักสูตร แบ่งได้เป็น 3 มิติ คือ แบบถูกผิด แบบจับคู่ และแบบเติมคำถาม

3.3 แบบเลือกตอบ (multiple choice) เป็นข้อทดสอบที่เหมาะสมที่สุดวัดได้ครอบคลุมหลักสูตร สามารถหาความยากง่าย ความค่าความเชื่อมั่น ค่าความเที่ยงตรงได้ เครื่องมือและวิธีการประเมินมีหลากหลายรูปแบบจึงควรพิจารณาเลือกนำมาใช้ให้สอดคล้องเหมาะสมกับกระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และควรใช้วิธีการวัดหลายหลายวิธีเพื่อให้แน่ใจว่าการประเมินผู้เรียนมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด

สรุปได้ว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลทางการศึกษามีหลากหลายรูปแบบ ครูผู้สอนควรเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ในหนึ่งกิจกรรมการเรียนรู้ผู้สอนควรใช้เครื่องมือในการวัดมากกว่า 1 อย่าง เพื่อความแม่นยำของข้อมูลและการประเมินผลที่เที่ยงตรงหรือไม่คลาดเคลื่อน ทั้งนี้ การเลือกเครื่องมือควรคำนึงถึงการวัดและประเมินให้ครอบคลุม 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย สิ่งสำคัญ คือ การเลือกเครื่องมือในการวัดต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายที่ต้องการจะวัดทุกครั้ง เพื่อให้การวัดและประเมินผลนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

หลักการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 12) ได้จัดทำแนวปฏิบัติ
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช
2551 ไว้ดังนี้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2551 เป็นกระบวนการเก็บรวบรวม ตรวจสอบ ศึกษาผลการเรียนรู้ และ
พัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนตาม มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร นำผล
ไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และใช้เป็นข้อมูลสำหรับ การตัดสินใจผลการเรียน

สถานศึกษาต้องมีกระบวนการจัดการที่เป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินการวัดและ
ประเมินผลการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ และให้ผลการประเมิน
ที่ตรงตามความรู้ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ถูกต้องตามหลักการวัดและประเมินผล
การเรียนรู้ รวมทั้งสามารถรองรับการประเมินภายใน และการประเมินภายนอกตามระบบ
ประกันคุณภาพการศึกษาได้ สถานศึกษาจึงควรกำหนดหลักการดำเนินการวัดและประเมินผล
การเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม
หลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

1. สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม
2. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสิน
ผลการเรียน
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต้องสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐาน
การเรียนรู้/ตัวชี้วัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษา และจัดให้
มีการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจน
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียน
การสอน ต้องดำเนินการด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถวัดและประเมินผล
ผู้เรียนได้อย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ความคิด กระบวนการ พฤติกรรม และเจตคติ

เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดธรรมชาติวิชาและระดับชั้นของผู้เรียน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเที่ยงตรง ยุติธรรม และเชื่อถือได้

5. การประเมินผู้เรียนพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ การร่วมกิจกรรม และการทดสอบ ควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบผลการประเมินผลการเรียนรู้

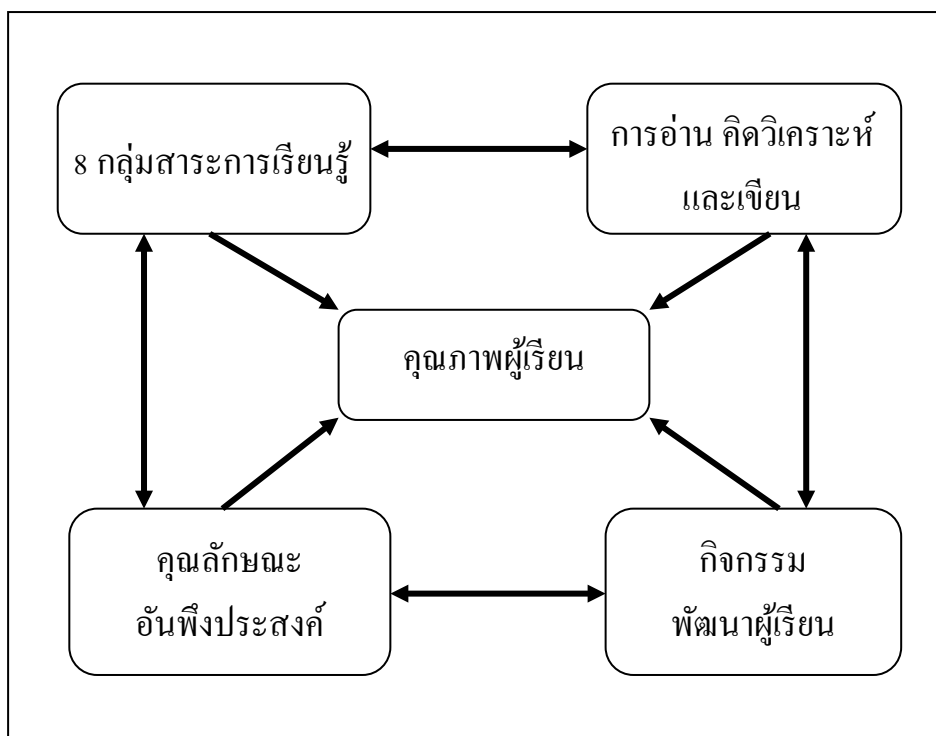
7. ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและระหว่างรูปแบบการศึกษาต่าง ๆ

8. ให้สถานศึกษาจัดทำและออกเอกสารหลักฐานการศึกษา เพื่อเป็นหลักฐานการประเมินผลการเรียนรู้ รายงานผลการเรียน แสดงวุฒิการศึกษา และรับรองผลการเรียนของผู้เรียน

องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 13) อธิบายว่า หลักสูตร-แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดจุดหมาย สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายและกรอบทิศทางในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระดับโลก

กำหนดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดที่กำหนดในสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ มีความสามารถในการอ่านคิดวิเคราะห์ และเขียน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ ดังแสดงในภาพ 4



ภาพ 4 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ที่มา. จาก แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (หน้า 13), โดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร นั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 97-98) อธิบายไว้ว่า สิ่งที่ต้องวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 คือ

1. ผลการเรียนรู้ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้
2. ผลการเรียนรู้ด้านการอ่าน คติวิเคราะห์ และเขียน
3. ผลการเรียนรู้ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างน้อย 8 ประการ
4. ผลการเรียนรู้ที่เกิดจากกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

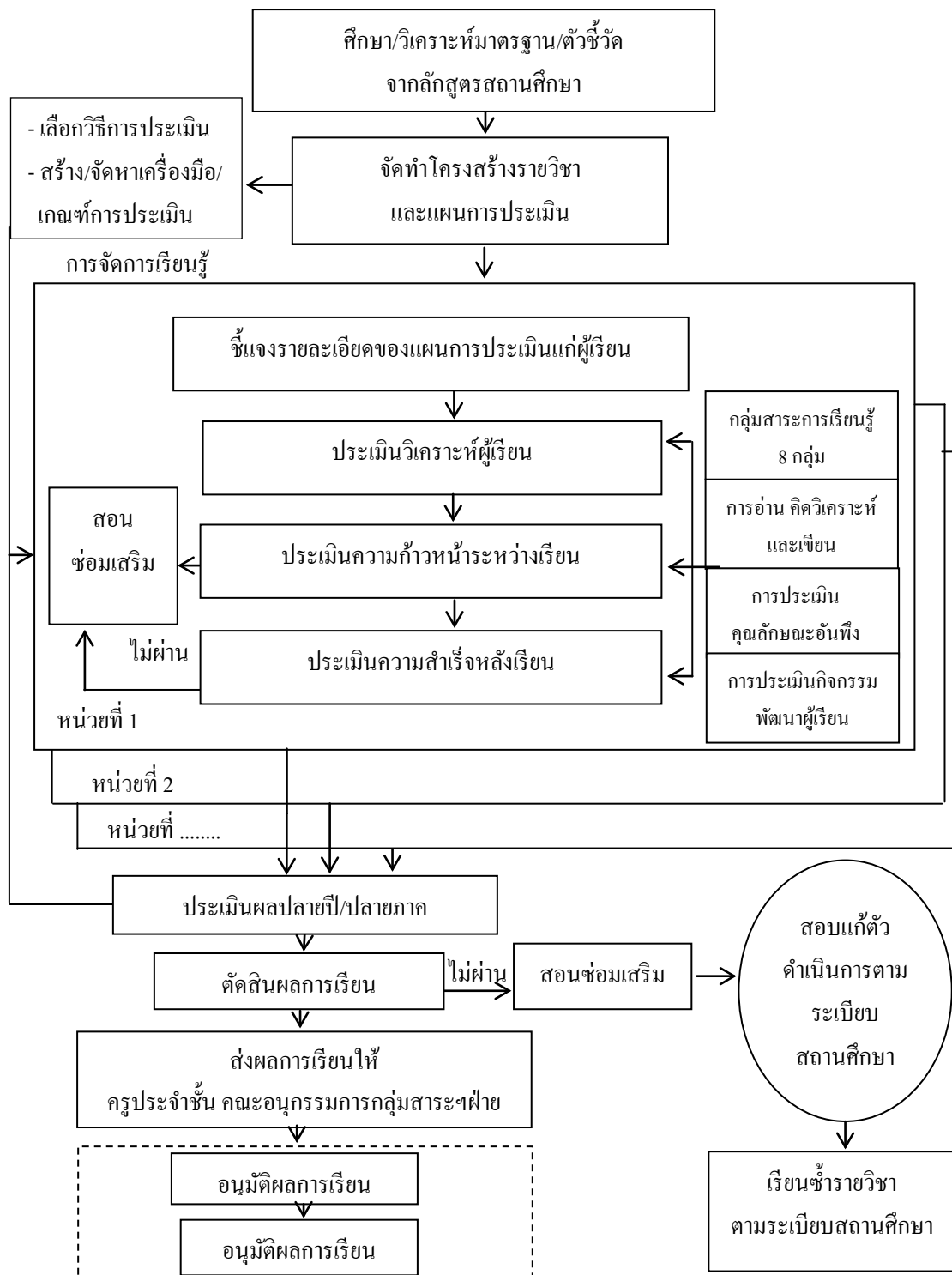
ผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร 4 ประการดังกล่าวข้างต้น มีที่มาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย โดยทั้ง 3 ด้าน มีลักษณะสำคัญที่สามารถนำมาอธิบายโดยสังเขป ดังนี้

1. ผลการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย หมายถึง ข้อมูล สารสนเทศ หลักฐานต่าง ๆ ที่แสดงถึงความสามารถด้านสติปัญญา 6 ด้าน คือ ความจำ ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ การประเมินค่า และการคิดสร้างสรรค์ โดยพฤติกรรมที่สะท้อนว่า ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย ได้แก่ การบอกเล่า อธิบาย หรือเขียนแสดงความคิดรวบยอด โดยการตอบคำถาม เขียนแผนภูมิ แผนภาพ นำเสนอแนวคิดขั้นตอนในการแก้ปัญหา การจัดการ การออกแบบประดิษฐ์หรือสร้างสรรค์ชิ้นงาน เป็นต้น

2. ผลการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย ผลการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย หมายถึง ข้อมูล สารสนเทศ ที่สะท้อนความสามารถด้านการเรียนรู้ในการจัดการอารมณ์ ความรู้สึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ โดยพฤติกรรมที่สะท้อนว่าผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย คือ ผู้เรียนมีการแสดงอารมณ์ ความรู้สึกในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตามบรรทัดฐานของสังคม มีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และมีค่านิยมพื้นฐานที่ได้รับ การปลูกฝัง โดยแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างน้อย 8 ประการตามที่หลักสูตรกำหนด

3. ผลการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย หมายถึง ข้อมูล สารสนเทศที่แสดงถึงทักษะ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวกล้ามเนื้อส่วนต่าง ๆ ของร่างกายซึ่งเกิดจาก การประสานงานของสมองและกล้ามเนื้อที่ใช้งานอย่างคล่องแคล่วประสานสัมพันธ์กัน

ผลการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตร ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตจริงที่ผู้เรียน ได้รับการพัฒนา เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นพร้อมกับการเจริญเติบโตในแต่ละช่วงวัย ของผู้เรียน ซึ่งเป็นพัฒนาการที่ครูต้องแสวงหาหรือคิดค้นเทคนิค วิธีการ และเครื่องมือ ต่าง ๆ เพื่อใช้วัดและประเมินผลโดยคำนึงถึงความสอดคล้องและเหมาะสม เพื่อให้ได้ ผลการวัดและประเมินที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและกระบวนการ จัดการเรียนการสอนของครูได้อย่างแท้จริง การประเมินผลการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตร ซึ่งเป็นภารกิจของผู้สอน มีขั้นตอนการปฏิบัติ ดังแสดงในภาพ 5



ภาพ 5 กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ที่มา. จาก แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (หน้า 98), โดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,
2557, กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 23) อธิบายว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 23)

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ มีรายละเอียด ดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 24)

1. การประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนดำเนินการเป็นปกติและสม่ำเสมอในการจัดการเรียนการสอน ใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การประเมินโครงงาน การประเมินชิ้นงาน/ภาระงาน แฟ้มสะสมงาน การใช้แบบทดสอบ ฯลฯ โดยผู้สอนเป็นผู้ประเมินเองหรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมิน ในกรณีที่ไม่ว่านตัวชี้วัดให้มีการสอนซ่อมเสริม การประเมินระดับชั้นเรียนเป็นการตรวจสอบว่าผู้เรียนมีพัฒนาการความก้าวหน้าในการเรียนรู้อันเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด มีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมในด้านใด นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลให้ผู้สอนใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนด้วย ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

2. การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินที่สถานศึกษาดำเนินการเพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี/รายภาค ผลการประเมินการอ่าน คณิตศาสตร์ และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูล

เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีจุดพัฒนาในด้านใด รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติ ผลการประเมินระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงนโยบาย หลักสูตร โครงการ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาและการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน

3. การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาตามภาระความรับผิดชอบ สามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วยข้อสอบมาตรฐานที่จัดทำและดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด ในการดำเนินการจัดสอบ นอกจากนี้ยังได้จากการตรวจสอบทบทวนข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมิน ผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ

สรุปได้ว่า การวัดประเมินผลทางการศึกษา คือ กระบวนการพัฒนาที่ใช้พัฒนาผู้เรียน เพื่อวัดความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน วัดระดับและศักยภาพของผู้เรียนในรายวิชาและในระดับการศึกษาแต่ละระดับ ผู้เรียนใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเอง ตัดสินใจเรื่องการเรียนรู้ การตัดสินใจเลือกอาชีพ ครูผู้สอนใช้เป็นข้อมูลประกอบเพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา หลักสูตรและลักษณะของผู้เรียน สถานศึกษาใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุง การบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

การเทียบโอนผลการเรียน มีรายละเอียด ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 30) อธิบายว่า สถานศึกษาสามารถเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียนในกรณีต่าง ๆ ได้แก่ การย้ายสถานศึกษา การเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา การย้ายหลักสูตร การออกกลางคันและขอกลับเข้ารับการศึกษาต่อ การศึกษาจากต่างประเทศ และขอเข้าศึกษาต่อในประเทศ นอกจากนี้ ยังสามารถเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ เช่น สถานประกอบการ สถาบันศาสนา สถาบันการฝึกอบรมอาชีพ การจัดการศึกษาโดยครอบครัว

การเทียบโอนผลการเรียนควรดำเนินการในช่วงก่อนเปิดภาคเรียนแรก หรือต้นภาคเรียนแรกที่สถานศึกษารับผู้ขอเทียบโอนเป็นผู้เรียน ทั้งนี้ ผู้เรียนที่ได้รับการเทียบโอนผลการเรียนต้องศึกษาต่อเนื่องในสถานศึกษาที่รับเทียบโอนอย่างน้อย 1 ภาคเรียน โดยสถานศึกษาที่รับผู้เรียนจากการเทียบโอนควรกำหนดรายวิชา/จำนวนหน่วยกิตที่จะรับเทียบโอนตามความเหมาะสม การพิจารณาการเทียบโอน สามารถดำเนินการได้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, หน้า 30)

1. พิจารณาจากหลักฐานการศึกษา และเอกสารอื่น ๆ ที่ให้ข้อมูลแสดงความรู้ความสามารถของผู้เรียน
2. พิจารณาจากความรู้ ความสามารถของผู้เรียนโดยการทดสอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งภาคความรู้และภาคปฏิบัติ
3. พิจารณาจากความสามารถและการปฏิบัติในสภาพจริง การเทียบโอนผลการเรียนให้ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการการเทียบโอนจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่ควรเกิน 5 คน โดยมีแนวทางในการเทียบโอน ดังนี้
 - 3.1 กรณีผู้ขอเทียบโอนมีผลการเรียนมาจากหลักสูตรอื่น ให้นำรายวิชาหรือหน่วยกิตที่มีมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้/จุดประสงค์/เนื้อหาที่สอดคล้องกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 มาเทียบโอน ผลการเรียนรู้ และพิจารณาให้ระดับผลการเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่รับเทียบโอน
 - 3.2 กรณีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้พิจารณาจากเอกสารหลักฐาน (ถ้ามี) โดยให้มีการประเมินด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย และให้ระดับผลการเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่รับเทียบโอน

3.3 กรณีการเทียบโอนนักเรียนที่เข้าโครงการแลกเปลี่ยนต่างประเทศ

ให้ดำเนินการตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องหลักการและแนวปฏิบัติการเทียบชั้นการศึกษาสำหรับนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยน

พิชิต ฤทธิจรูญ (2557, หน้า 269-270) กล่าวว่า การเทียบโอนผลการเรียนเป็นการนำผลการเรียน ซึ่งเป็นความรู้ทักษะและประสบการณ์ของผู้เรียนที่เกิดจากการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยมาประเมิน เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง

แนวดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการเทียบโอนผลการเรียนดังนี้ (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2557, หน้า 270)

1. ผู้ขอเทียบโอนต้องขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียนหรือนักศึกษาของสถานศึกษาสถานใดสถานหนึ่ง โดยสถานศึกษาดังกล่าวดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนในภาคแรก ที่ขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียนหรือนักศึกษายกเว้นกรณีมีเหตุผลจำเป็น

2. จำนวนหมวดวิชารายวิชาจำนวนหน่วยการเรียนรู้ที่จะรับเทียบโอนและอายุของผลการเรียนที่จะนำมาเทียบโอนให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการของสถานศึกษาทั้งนี้เมื่อเทียบโอนแล้วผู้ขอเทียบโอนต้องมีเวลาเรียนอยู่ในสถานศึกษาที่รับเทียบโอนไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน

3. ในกรณีมีเหตุผลจำเป็นระหว่างเรียน ผู้เรียนสามารถแจ้งความจำนงค์ไปศึกษาบางรายวิชาในสถานศึกษาอื่นแล้วนำผลมาเทียบโอนได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการของสถานศึกษา

4. การเทียบโอนผลการเรียนให้ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียนจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกิน 5 คน

5. การเทียบโอนให้ดำเนินการ ดังนี้

5.1 กรณีผู้ขอเทียบโอนมีผลการเรียนมาจากหลักสูตรต่าง ๆ ให้นำหมวดวิชารายวิชาที่มีจุดประสงค์ และเนื้อหาสอดคล้องกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 มาเทียบโอนผลการเรียนได้ และพิจารณาให้ระดับผลการเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่รับเทียบโอน

5.2 กรณีเทียบโอนความรู้ทักษะและประสบการณ์ให้พิจารณาจากเอกสารหลักฐาน (ถ้ามี) โดยให้มีการประเมินด้วยเครื่องมือที่หลากหลายและให้ระดับผลการเรียนตามเกณฑ์การประเมินผลการเรียนของหลักสูตรที่รับเทียบโอน

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 105-106) กล่าวว่า การเทียบโอนประสบการณ์สถานศึกษาสามารถเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียน โดยการนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ และ/หรือ จากการประกอบอาชีพมาเทียบโอน เป็นผลการเรียนของหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งในระดับที่กำลังศึกษาอยู่ การพิจารณาเทียบโอนสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1. พิจารณาจากหลักฐานการศึกษาซึ่งจะให้ข้อมูลที่แสดงถึงความรู้ความสามารถของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ
2. พิจารณาจากความรู้ ประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติจริง การทดสอบการสัมภาษณ์
3. พิจารณาจากความสามารถ

การเทียบโอนผลการเรียน จะเป็นการนำผลการศึกษาจากหลักสูตรหนึ่งไปยังอีกหลักสูตรหนึ่งในระดับเดียวกัน โดยนำผลการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ หรือรายวิชา หรือจำนวนหน่วยกิตการเรียนที่ผ่านการประเมินแล้วมาทดแทน และนับต่อเนื่องกับหน่วยการเรียนหรือหน่วยกิตที่อื่นที่ประสงค์จะเรียน เป็นการเทียบระดับการศึกษาเมื่อจบการศึกษา มี 3 ลักษณะ คือ

1. การเทียบวุฒิจากหลักสูตรต่างประเทศเข้าสู่หลักสูตรในประเทศ
2. การเทียบระหว่างหลักสูตรหรือเทียบต่างรูปแบบ เช่น หลักสูตรการศึกษาในระบบและนอกระบบ กับการเรียนรู้ตามอัธยาศัย

3. การเทียบโอนผลการเรียนรู้ในระดับเดียวกัน หรือต่างรูปแบบกัน

สรุปได้ว่า การเทียบโอนผลการเรียน เป็นกระบวนการที่สถานศึกษาดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียนในกรณีต่าง ๆ ได้แก่ การย้ายสถานศึกษา การเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา การย้ายหลักสูตร การออกกลางคัน และขอกลับเข้ารับการศึกษาต่อ การศึกษาจากต่างประเทศ และขอเข้าศึกษาต่อในประเทศ นอกจากนี้ ยังสามารถเทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์จากแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ ทั้งนี้ผู้ขอเทียบโอนต้องขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียนหรือนักศึกษาของสถานศึกษาสถานใดสถานหนึ่ง และต้องมีเวลาเรียนสะสมตามที่หลักเกณฑ์กำหนด จึงจะสามารถดำเนินการเทียบโอนการเรียนได้

จากแนวคิดที่นักวิชาการเสนอไว้ สรุปได้ว่า การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอน ผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการวัดความก้าวหน้า ศักยภาพของผู้เรียนในรายวิชาและ ในระดับการศึกษาแต่ละระดับ ให้เป็นไปตามระเบียบการวัดผล ประเมินผลของสถานศึกษา ตามหลักสูตรสถานศึกษา ครูผู้สอนใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการสอน โดย การวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และใช้วิธีการที่หลากหลาย มีการซ่อมเสริม ในกรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบการวัดผล ประเมินผลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และมีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวง-ศึกษากำหนด

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวิจัย ถือเป็นภารกิจของผู้บริหาร และครูที่ต้องทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดัง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553) มาตรา 24 (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้ การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ มาตรา 30 ให้สถานศึกษา พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถ พัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

จากข้อความในพระราชบัญญัตินี้กล่าว ครูผู้สอนเปรียบเสมือนนักวิจัยทางการศึกษา เพราะต้องสังเกตปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอนแล้วนำมาหาวิธีแก้ไข เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และทักษะตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การกระทำดังกล่าว จึงเกิดคำว่า “วิจัยในชั้นเรียน” ไม่ว่าจะเป็นวิจัยในรูปแบบใดหากเกี่ยวกับการเรียนการสอน หรือพัฒนาการศึกษา ย่อมเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทั้งสิ้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

มีนักวิชาการให้ความหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

สุรศักดิ์ อมรรตศักดิ์ และคนอื่น ๆ (2559, หน้า 13) กล่าวถึงความหมายของการวิจัย ว่า การวิจัยเป็นกระบวนการในการสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ใหม่ที่เชื่อถือได้

ธานีพร ศิลป์จารุ (2557, หน้า 15) ให้ความหมายของการวิจัยว่า การวิจัย หมายถึง ประเด็นหรือคำถามที่จะต้องผ่านกระบวนการแสวงหาคำตอบอย่างมีหลักวิชา และมีวิธีการที่น่าเชื่อถือจนได้มาซึ่งคำตอบที่ถูกต้อง

ณรงค์ โพธิ์พุกษานันท์ (2557, หน้า 32) ให้ความหมายของการวิจัยว่า การวิจัย หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าความรู้ (ใหม่) ความจริง ที่เราสงสัยเพื่อหาคำตอบ หรือข้อเท็จจริงที่ดำเนินไปอย่างมีระเบียบ ถูกต้อง เชื่อถือได้ เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบ ที่ถูกต้องต่อปัญหาที่ตั้งไว้

Best (อ้างถึงใน ณรงค์ โพธิ์พุกษานันท์, 2557, หน้า 32) ให้ความหมายของการวิจัย ไว้ว่า การวิจัยจะนิยามได้ว่า เป็นการวิเคราะห์ และการบันทึกสิ่งที่ได้จากการเก็บข้อมูล ภายใต้การควบคุมในลักษณะที่เป็นระบบ ระเบียบ และตรงไปตรงมา สามารถนำไปสู่ การสร้างกฎเกณฑ์ทั่ว ๆ ไป สร้างหลักการ และสร้างทฤษฎีที่ก่อให้เกิดการพยากรณ์ และการควบคุมเหตุการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งอาจจะเป็นผลที่เกิดตามมาเป็นสาเหตุของกิจกรรม เฉพาะอย่างต่าง ๆ ก็ได้

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 113) ให้ความหมายของการวิจัยว่า การวิจัย คือ กระบวนการที่เป็นระบบน่าเชื่อถือ สำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการค้นหาความรู้เกี่ยวกับ ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่สนใจ

Kerlinger (อ้างถึงใน รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, 2550, หน้า 113) ให้ความหมายว่า การวิจัยเป็นการใช้ข้อมูลในการตรวจสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ ธรรมชาติ โดยมีการควบคุมอย่างเป็นระบบสม่ำเสมอ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การวิจัย การค้นคว้าหาความรู้ หรือความจริง โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์และดำเนินการอย่างมีระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ ได้มาซึ่งความรู้ใหม่ที่เชื่อถือได้ สามารถนำไปสู่การสร้างกฎเกณฑ์ หลักการ และสร้างทฤษฎี

มีนักวิชาการให้ความหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ไว้ว่า

ราตรี นันทสุคนธ์ (2556, หน้า 6) กล่าวว่า การวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนตรงกับคำว่า Instructional Research and Development ซึ่งหมายถึง การดำเนินงานพัฒนา นวัตกรรมการเรียนการสอนการศึกษา โดยอาศัยการวิจัยเป็นพื้นฐานหรือเครื่องมือ ดำเนินการ ทั้งนี้ โดยมีเป้าหมายสูงสุดมุ่งไปที่การตรวจสอบนวัตกรรมการเรียนการสอน (instructional product) ที่พัฒนาขึ้น

สมถวิล วิจิตรวรรณ, สุกมาส อังสุโชติ, รัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, สุนิสา จั๋ยม่วงศรี และชูศักดิ์ ศิริรุ่งพันธ์ (2556, หน้า 7-8) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นการวิจัยปฏิบัติการ (action research) ที่มุ่งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงกับงานหรือพัฒนางานให้ดีขึ้น มีเป้าหมาย คือ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนของทีครู้รับผิดชอบ เป็นงานวิจัยพร้อมกับการสอนหรือการทำงาน มีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้เหมาะสมกับสภาพงาน กระบวนการวิจัยเชื่อมโยงระหว่างการคิดเชิงสะท้อนและการปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการทบทวนทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการวิจัย ผลการวิจัยเป็นการสะท้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานของตนเอง นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น นำไปสู่การปรับแผนการทำงานของครูหรือของสถานศึกษา

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 117) กล่าวว่า การวิจัยพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ ด้วยการใช่วิจัยในกระบวนการเรียนรู้ การวิจัยพัฒนาการเรียนรู้อยู่ และการวิจัยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน คือ กระบวนการค้นหาความรู้ความจริงอย่างมีระบบ ที่มุ่งนำผลวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาคัดกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่ จึงเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการกระบวนการเรียนรู้ โดยมีครูเป็นผู้ทำวิจัย และเป็นผู้นำผลวิจัยไปใช้ กล่าวคือ เมื่อครูพบปัญหาในขณะที่จัดการเรียนรู้ ครูจะหาทางแก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการวิจัย

มีนักวิชาการอธิบายกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้

ราตรี นันทสุคนธ์ (2556, หน้า 20-21) กระบวนการดำเนินงานวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนแบ่งออกได้เป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงสำรวจสังเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการการดำเนินงานในขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. สำรวจปัญหาของสถานการณ์ทางการศึกษาที่เกิดขึ้น
2. สำรวจความต้องการจำเป็นของการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

3. สำรวจสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับนโยบายของหน่วยงานรวมเอกสารเกี่ยวกับรูปแบบของนวัตกรรมทางการศึกษาที่มีความจำเป็นต้องพัฒนา

4. สำรวจวิเคราะห์ทรัพยากรการดำเนินงานที่มีอยู่และที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรม

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาเอกสารและงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษาหาวิธีแก้ปัญหาโดยการศึกษานวัตกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ
2. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการสร้างนวัตกรรมนั้น
3. ศึกษาส่วนประกอบของนวัตกรรมแต่ละประเภท
4. ศึกษารายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมนั้น
5. ศึกษาขั้นตอนการทำวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา มีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1. จัดลำดับความสำคัญจำเป็นในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาแต่ละประเภท
2. พิจารณาตัดสินใจเลือกลักษณะหรือรูปแบบของนวัตกรรมทางการศึกษาที่จะพัฒนา
3. จัดเตรียมจัดหาทรัพยากรการดำเนินงานที่พัฒนานวัตกรรม
4. ยกร่าง กำหนดกรอบองค์ประกอบ รูปแบบนวัตกรรม แล้วดำเนินการสร้าง
5. ตรวจสอบความเหมาะสมของนวัตกรรมทางการศึกษาที่สร้างขึ้นแล้วปรับแก้ไขข้อบกพร่องที่พบ

ขั้นตอนที่ 4 การวิจัยเชิงทดลองศึกษาผลการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา ภายหลังจากนวัตกรรมทางการศึกษาที่ได้พัฒนาขึ้นได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนกระทั่งมีประสิทธิภาพแล้วนำนวัตกรรมดังกล่าวนี้มาทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย และนำไปใช้ในสถานการณ์ที่แท้จริงของการจัดการศึกษา ทั้งนี้การดำเนินงานในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับการวางแผนออกแบบวิจัยเชิงทดลองเพื่อให้ได้คำตอบสรุปเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษาโดยแท้จริง

ขั้นตอนที่ 5 การวิจัยเชิงประเมินผลนวัตกรรมทางการศึกษา เมื่อนวัตกรรมทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นผ่านการทดลองใช้จนครบระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ต้องทำการประเมินผลสรุปในภาพรวมทั้งหมด ซึ่งการประเมินมักจะประเมินเกี่ยวกับลักษณะหรือตัวของนวัตกรรม กระบวนการใช้นวัตกรรม และผลที่ได้จากการใช้นวัตกรรม โดยผู้ที่ให้ข้อมูลการประเมินจะเป็นกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้นวัตกรรมนั้น

ผลของการประเมินจะนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมหรือยุติการใช้นวัตกรรมหรือขยายผลการใช้นวัตกรรมให้กว้างขวางต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการขยายผลในการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างกว้างขวางต่อไปในกลุ่มผู้ใช้และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

สมถวิล วิจิตรวรรณ และคนอื่น ๆ (2556, หน้า 11-15) กล่าวถึงแนวทางการวิจัยปฏิบัติการที่มีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน

ปัญหาการเรียนการสอนแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ปัญหาขัดแย้ง หมายถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน
2. ปัญหาป้องกัน หมายถึง ปัญหาที่ยังไม่เกิดขึ้นในปัจจุบันและคาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

ในอนาคต

3. ปัญหาเชิงพัฒนา หมายถึง ไม่ใช่ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันหรืออนาคตแต่เป็นความต้องการที่จะทำงานให้ดีขึ้นผลผลิตที่มีคุณภาพหรือประสิทธิภาพมากขึ้น

การทำวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน จึงได้จากการวิเคราะห์ปัญหาที่พบในห้องเรียน ในโรงเรียนหรือวิเคราะห์องค์ประกอบของการสอน ที่ประกอบไปด้วย (1) เนื้อหาสาระ (2) ครู (3) สื่อและอุปกรณ์ (4) รูปแบบวิธีการสอน (5) บรรยากาศแวดล้อม และ (6) ตัวผู้เรียน

ขั้นที่ 2 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาแนวคิดทฤษฎีทำให้ได้เทคนิคในการแก้ปัญหา ได้นวัตกรรมเป็นรูปแบบหรือวิธีการแก้ปัญหาของครู เพื่อให้การวิจัยมีความเชื่อมโยงกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เป็นการยืนยันความต่อเนื่องทางวิชาการ จะทำให้ทราบว่ามียุทธศาสตร์ความรู้เกี่ยวกับปัญหาวิจัยที่เราสนใจอย่างไร มีการทำวิจัยไปถึงขั้นไหนแล้วหาก พบว่า ปัญหามีความสำคัญเพียงพอที่จะทำวิจัยผลจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้สามารถพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้

ขั้นที่ 3 การออกแบบการวิจัย เป็นการวางแผนเพื่อให้ได้คำตอบของคำถามการวิจัย การออกแบบการวิจัย ประกอบด้วย

1. การกำหนดแผนแบบการวิจัย
2. การวางแผนกำหนดแหล่งที่มาของข้อมูล
3. การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูลและเครื่องมือการวิจัย

ขั้นที่ 4 การจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยต้องจัดทำเครื่องมือวิจัยเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. เครื่องมือที่ใช้ดำเนินการวิจัย เช่น นวัตกรรม สื่อต่าง ๆ แผนการสอน แบบฝึกต่าง ๆ เป็นต้น จะต้องมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสังเกต และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาข้อบกพร่องและปรับปรุงแก้ไขจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขั้นที่ 5 การดำเนินงานแก้ปัญหาและเก็บรวบรวมข้อมูล การนำเอาเครื่องมือที่ใช้ดำเนินการวิจัย ไปใช้แก้ปัญหาการเรียนการสอน ขณะดำเนินการครูควรสังเกตและจดบันทึกพฤติกรรมของนักเรียน ข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ในการเขียนบรรยายประกอบรายงานการวิจัยจะทำให้เห็นความสำคัญของการวิจัย และสามารถนำไปใช้อภิปรายผลการวิจัยได้

ขั้นที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลและผลสรุป เป็นการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลเพื่อนำไปใช้ตอบคำถามการวิจัย หรือตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดขึ้น การเลือกใช้สถิติที่จะวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูลการนำเสนอผลการวิเคราะห์ให้อ่านเข้าใจง่าย

ขั้นที่ 7 การรายงานผลการวิจัยและการเผยแพร่ เป็นการรายงานข้อเท็จจริงจากการวิจัยที่ค้นพบอาจรายงานผลด้วยวาจา หรือเขียนรายงานการวิจัย หรือทั้ง 2 วิธี สำหรับการเขียนรายงานผลการวิจัย ผู้วิจัยต้องเขียนด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ชัดเจน และรัดกุม แล้วตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่งก่อนที่จะจัดพิมพ์เผยแพร่ เพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อไป

ขั้นที่ 8 การนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์แก้ปัญหา และพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการขยายต่อยอดผลการวิจัยไปใช้ในห้องเรียนอื่นหรือขยายไปใช้กลุ่มสาระอื่น

Freeman (อ้างถึงใน สมถวิล วิจิตรวรรณ และคนอื่น ๆ, 2556, หน้า 16-17)

กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานรวม 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ตั้งข้อสงสัยเป็นขั้นตอนการเริ่มสนใจและตั้งต้นกระบวนการวิจัย

ขั้นที่ 2 การกำหนดคำถามเป็นขั้นตอนของการทำความเข้าใจสิ่งที่เป็นปัญหาและจำกัดขอบเขตของปัญหาในรูปคำถามที่สามารถทำวิจัยได้

ขั้นที่ 3 การรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนการรวบรวมสารสนเทศด้วยวิธีการที่มีระบบเกี่ยวกับคำถามวิจัย

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นขั้นตอนการแยกแยะจัดหมวดหมู่ข้อมูลและสรุปสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย

ขั้นที่ 5 การทำความเข้าใจให้ได้ง่ายคิดมุมมองสารสนเทศหมายถึงช่วยแก้ปัญหาและนำไปใช้ประโยชน์ได้

ขั้นที่ 6 การเผยแพร่ผลการวิจัยให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบและใช้ประโยชน์

สรุปได้ว่า กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีขั้นตอน ดังนี้

1. การสำรวจและกำหนดปัญหา เป็นการสำรวจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนหรือในสถานศึกษา อาจเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน หรือปัญหาทางด้านพฤติกรรมของผู้เรียน

2. การวิเคราะห์ปัญหา เป็นการวิเคราะห์รายละเอียดหรือสาเหตุของปัญหาเพื่อนำมาซึ่งการเลือกประเด็นที่จะศึกษาว่าจะศึกษาองค์ประกอบใด หรือปัจจัยใดที่ครูผู้วิจัยเห็นว่ามีสำคัญและเหมาะสม ตลอดจนอยู่ในวิสัยที่จะทำการวิจัยได้ในขณะนั้นมากที่สุด

3. การกำหนดวิธีการแก้ไขปัญห เป็นขั้นตอนของการรวบรวมข้อมูลจากหลักสูตร ทฤษฎี ตำรา และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการแก้ปัญหาวิจัยที่เหมาะสมหรือเรียกว่า การสร้างนวัตกรรมที่จะใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน

4. การดำเนินการแก้ไขปัญห เป็นขั้นตอนการดำเนินการแก้ปัญหาของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยมีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ การออกแบบการวิจัย เป็นการกำหนดแผนดำเนินงานที่แสดงถึงรูปแบบและแนวทางการวิจัย และการดำเนินการวิจัยตามที่ผู้วิจัยออกแบบไว้

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและผลสรุปเป็นการนำผลการดำเนินการวิจัยมาวิเคราะห์พิจารณาตัดสินใจว่าวิธีการแก้ปัญหาที่ดำเนินการไปนั้น สามารถแก้ปัญหาได้จริงหรือไม่ มีจุดบกพร่องที่ต้องแก้ไขปรับปรุงอย่างไร และหากสามารถแก้ไขปัญหได้ตามที่กำหนด จุดมุ่งหมายไว้ จะทำการพัฒนาต่อยอดได้อย่างไรบ้าง

6. การเผยแพร่ผลการวิจัย การเผยแพร่ผลการวิจัยให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบและใช้ประโยชน์ เพื่อให้เกิดการขยายผลในการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างกว้างขวาง

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาวิธีหนึ่ง เป็นการวิจัยของครูที่ทำงานและเจอกับปัญหาจากการปฏิบัติการสอน และมีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหานั้น หรือพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตนเอง ผู้ได้รับประโยชน์โดยตรงจากการวิจัยนี้ คือ ผู้เรียน ขณะเดียวกันครูผู้สอนได้พัฒนาการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สมถวิล วิจิตรวรรณ และคนอื่น ๆ, 2556, หน้า 8)

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33-35) กำหนดแนวทางการปฏิบัติการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย การบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

2. ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

3. ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพงานวิจัย

ราตรี นันทสุคนธ์ (2556, หน้า 25) ให้ความหมายว่า การวิจัยในชั้นเรียน (classroom research) หมายถึง กระบวนการหาความรู้หรือวิธีการใหม่ ๆ รวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเอง หรือเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ผลการวิจัยใช้ได้เฉพาะกลุ่มที่ทำการศึกษา บางทีเราเรียกว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (classroom action research) หรือการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

พิชิต ฤทธิจรูญ (2557, หน้า 24) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยปฏิบัติการที่ครูได้แสวงหาวิธีการหรือนวัตกรรม ทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการแก้ไขปัญหาลึกเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น และมีพฤติกรรมอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้

กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ราตรี นันทสุคนธ์ (2556, หน้า 25) ได้นำเสนอขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนไว้ ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัญหา
2. วางแผนการแก้ไขปัญห
3. จัดกิจกรรมแก้ปัญห
4. เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการแก้ปัญห/การพัฒนา

นภาพร สิงห์ทต (2554, หน้า 17) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน มี 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. สำรวจ และวิเคราะห์ปัญหาลึกเกี่ยวกับผู้เรียน
2. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
3. พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อแก้ปัญห
4. การออกแบบการทดลองนวัตกรรม
5. สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดประเมินผล
6. ทดลอง รวบรวมวิเคราะห์ และสรุป
7. เขียนรายงานการวิจัย

จากแนวคิดกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เห็นได้ว่ามีความคล้ายคลึงกัน มีบางขั้นตอนที่แตกต่างกันในรายละเอียดและเพิ่มเติมเข้ามา เนื่องจากการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการนำเอากระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาลึกในชั้นเรียนหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

จากแนวคิดที่นักวิชาการเสนอไว้ สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการค้นหาความรู้ ความจริงอย่างเป็นระบบ โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อนำผลจากการดำเนินการวิจัยนั้นมาแก้ปัญหาลึกที่เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียน

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนครูผู้สอนใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ให้ครอบคลุม ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นเพื่อเปิด โอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานการวิจัย และดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ การนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ประทวน พรหมจ้อย (2548) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และด้านการส่งเสริมสนับสนุนงาน วิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ดาร์ตัน พิมพ์อุบล (2549) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด ผลการศึกษาพบว่า

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่- การศึกษาดรสด ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและครูวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน การวัดผล และการประเมินผลการศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษา หลักสูตรและการบริหาร หลักสูตร การนิเทศภายใน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วสันต์ ปริดานันต์ (2553) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการศึกษาพบว่า

1. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการแนะแนวการศึกษา และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย คือ การประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา และการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ควรดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการวางแผนพัฒนาหลักสูตรโดยให้ชุมชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ครูจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน นำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูมีการวัดผล ประเมินผลตามสภาพจริง ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และนำเผยแพร่ให้กับองค์กรอื่น จัดหาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีที่ทันสมัย ตรงกับความต้องการของครูผู้สอน ควรสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ปฏิบัติการนิเทศภายในโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่อง วางแผนการแนะแนวจากการร่วมมือระหว่างครูและผู้ปกครอง และควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนการบริการวิชาการซึ่งกันและกัน

กนกวรรณ ภาณุทัต (2555) ศึกษาเรื่อง *ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง* ผลการศึกษาพบว่า

1. ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 8 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

2. ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อจำแนกตามอายุตามรายด้าน พบว่า ด้านการวัดผล การประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกประสบการณ์ทำงานในรายด้าน พบว่า ด้านการวัดผล การประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว

จุฑาณัฐ สุภาพ (2555) ศึกษาเรื่อง *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1* ผลการศึกษาพบว่า

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการนิเทศการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความเห็นในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

3. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เฉลิมวุฒิ สืบสม (2555) ศึกษาเรื่อง *ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี* ผลการศึกษาพบว่า

1. ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวม พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการพัฒนา กิจกรรมเสริมหลักสูตรและด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามเพศ กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนา กิจกรรมเสริมหลักสูตร ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แจ่มใส กรมรินทร์ (2556) ศึกษาเรื่อง *การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2* ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้ง 12 ด้าน ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีการปฏิบัติตามนโยบาย และแผนกลยุทธ์การบริหารงาน พัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ และจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากงานวิชาการในโรงเรียนเป็นงานที่มีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งพัฒนาให้นักเรียนได้มีความรู้ความสามารถจากสาเหตุเหล่านี้ทำให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีระดับมาก

นุชรี เอี่ยมไผ่ (2557) ศึกษาเรื่อง *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร* ผลการศึกษาพบว่า

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตมีนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตมีนบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการนิเทศการศึกษา โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตมีนบุรี สูงกว่าคนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี และจำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตมีนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

คัมภีร์ อีสรร (2558) ศึกษาเรื่อง *ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสาธิตมัธยมศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร* ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสาธิตมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดบริการเพื่อพัฒนาและสนับสนุนงานด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และด้านการวัดผลประเมินผลการเรียน พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสาธิตมัธยมศึกษาอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน

ส่วนการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสาธิตมัธยมศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีสภาพต่างกันจำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เพศ และวุฒิการศึกษา พบว่า

1. ผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนสาธิตมัธยมศึกษาที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดผลประเมินผลการเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการจัดบริการเพื่อพัฒนาและสนับสนุนงานด้านวิชาการ กับด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนสาธิตมัธยมศึกษา ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดประเมินผลการเรียน ด้านการจัดบริการเพื่อพัฒนาและสนับสนุนงานด้านวิชาการ และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

งานวิจัยต่างประเทศ

McCarthy (1971) ศึกษาเรื่อง “The Role of the Secondary School Principal in New Jersey” จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวด และครูผู้สอน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มครูมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับผู้บริหารโรงเรียน และผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ ในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ เรื่องการสังเกตการสอน การวัดและประเมินผล การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานด้านวิชาการ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดนั้นมีความคิดเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนสมควรมีบทบาทหน้าที่ มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด นอกเหนือจากการบริหารงานด้านอื่น

Smith (1971) ศึกษาเรื่อง “The role of Citizens’ Committees in the Planning and Development of the Centennial Educational Park in Plymouth, Michigan” โดยแบ่งงานออกเป็น 7 ประเภท ผลการศึกษาพบว่า การใช้เวลาในการบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40 การบริหารงานบุคคลคิดเป็นร้อยละ 20 การบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20 การบริหารงานการเงิน การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงาน

ความสัมพันธ์กับชุมชน และการบริหารงานทั่วไปแต่ละงานคิดเป็นร้อยละ 5 และจากงานทั้ง 7 งานดังกล่าว เห็นได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ และกำหนดสัดส่วนเวลาการบริหารงานวิชาการ ไว้มากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรืออื่น ๆ

Mattox (1978) ศึกษาเรื่อง “A Study of in-Service of Illinois Dublic School Elementary Principals” ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการที่มีอยู่ในระดับมาก คือ ความต้องการที่จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศและการประเมินผล ตลอดจนความต้องการการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร

Chester (1996) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า วิธีการที่ทำให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพสูง เกิดจากการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดอบรมสาธิตการสอน เพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีการสอนแบบต่าง ๆ จัดอภิปรายปัญหาปรับปรุงการสอนจากโครงการ ให้ครูในโรงเรียนแลกเปลี่ยนชั้นเรียนและสังเกตการสอน ให้มีวิทยากรมาช่วยจัดการประชุมปฏิบัติการและการประชุมเกี่ยวกับการสอน ให้ครูมีเวลาสำหรับการสอนมากขึ้น ให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกโสตทัศนศึกษา วัสดุอุปกรณ์การศึกษา จัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมให้กับครู ส่งเสริมให้ครูอ่านหนังสือหรือบทความเพื่อปรับปรุงการสอน

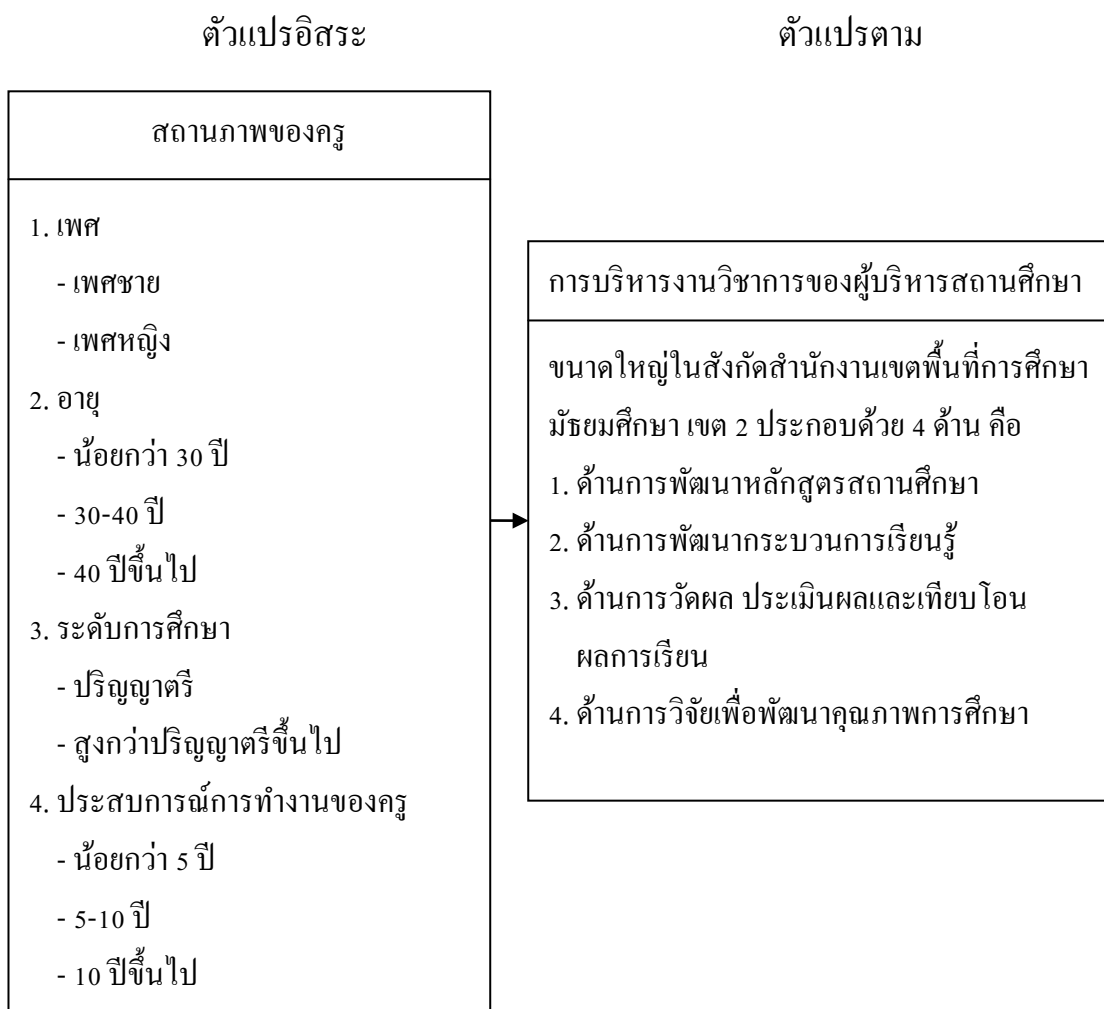
Harrop (1999) ศึกษาเรื่อง “Improving Curriculum: Practices and Problems that Exist in Local School Settings” ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการวางแผนการปฏิบัติงานระยะยาวเพื่อปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการปรับปรุงหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ โดยมีครูเป็นผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในการปรับปรุงหลักสูตรดังกล่าวต้องคำนึงถึงความสอดคล้องของสาระหลักในหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่าการศึกษารื่องการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในขอบข่ายการบริหารวิชาการด้านต่าง ๆ เห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการเป็นลำดับแรก ของการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เอกสารและงานวิจัยดังกล่าวยังมีประโยชน์ต่อผู้ทำวิจัยในการกำหนดขอบเขตการวิจัย กระบวนการวิจัย ตลอดจนการสร้างเครื่องมือ

การวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดังแสดงในภาพ 6



ภาพ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครู ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 21 โรงเรียน รวม 1,989 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน สรุศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และคนอื่น ๆ, 2559, หน้า 101) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) จัดแบ่งชั้นภูมิตามโรงเรียนได้ 21 ชั้นภูมิ สุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละชั้นภูมิโดยหาจากสูตร (สรุศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และคนอื่น ๆ, 2559, หน้า 90-92)

$$n_i = \frac{N_i}{(N/n)}$$

$$= \frac{N_i}{\left[\begin{matrix} n \\ N \end{matrix} \right]}$$

เมื่อ

n_i = ขนาดตัวอย่างในชั้นภูมิที่ i

n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

N_i = ขนาดของประชากรในชั้นภูมิที่ i

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนปทุมคงคา	83	13
2. โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง	93	15
3. โรงเรียนมัธยมวัดบึงทองหลาง	88	14
4. โรงเรียนสตรีศรีบุญตรบ้ำเพ็ญ	101	16
5. โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน	96	16
6. โรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม		
ในพระบรมราชินีนาถ	96	16
7. โรงเรียนเทพศิลา	99	16
8. โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2	88	14
9. โรงเรียนสีกัน (วัฒนานครอุบลรัตน์)	90	15
10. โรงเรียนศรีพฤฒา	96	16

ตาราง 1 (ต่อ)

โรงเรียน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
11. โรงเรียนราชดำริ	83	13
12. โรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม	92	15
13. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย	117	19
14. โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 4	87	14
15. โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย	96	16
16. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา	114	18
17. โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย	98	16
18. โรงเรียนนนทรีวิทยา	99	16
19. โรงเรียนยานนาวาพิทยาคม	80	13
20. โรงเรียนดอนเมืองจาตุรจินดา	89	14
21 โรงเรียนราชวินิตบางเขน	104	17
รวม	1,989	322

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบไปด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (checklist) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครู

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

แบบสอบถามมีจำนวน 58 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 13 ข้อ
2. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ จำนวน 15 ข้อ
3. ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน จำนวน 16 ข้อ
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 14 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ (3) ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และ (4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนศึกษาเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2. นำเนื้อหาที่ศึกษามากำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามของแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปขอคำแนะนำจากประธานและคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงให้แบบสอบถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามศัพท์เฉพาะ จากนั้นใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of Item Objective Congruence--IOC) โดยการกำหนดคะแนนไว้ ดังนี้

ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน +1

ถ้าเห็นว่าไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0

ถ้าเห็นว่ามีข้อสงสัย ให้คะแนน -1

จากนั้นนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมารวมกันเพื่อหาค่าความสอดคล้องจากสูตรดังนี้ (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และคนอื่น ๆ, 2559, หน้า 329)

$$IOC = \Sigma R/N$$

เมื่อ

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

ΣR คือ คะแนนความคิดเห็นในแต่ละข้อจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้ (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และคนอื่น ๆ, 2559, หน้า

330)

ถ้า $IOC \geq .05$ แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้

ถ้า $IOC < .05$ แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่ดีควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

โดยแบบสอบถามได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.6-1.0 แสดงว่า แบบสอบถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับครูซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยทดลองใช้กับครูในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาสุวินทวงศ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (item total correlation) ซึ่งได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.29-0.80

6. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ (reliability) โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

7. ดำเนินการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 21 โรงเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 21 โรงเรียน เพื่อติดต่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง พร้อมสำเนาหนังสือขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งขอความร่วมมือจัดส่งแบบสอบถามที่ทำเสร็จแล้วกลับมายังผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้แบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาใด ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ
2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ เรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม กำหนดเกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของ Best (1970) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t test)

5. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การทำงาน of ครู โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffé (Scheffé's post hoc comparison)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 322 คน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครู โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	116	36.0
หญิง	206	64.0
รวม	322	100.0
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	110	32.2
30-40 ปี	115	35.7
40 ปีขึ้นไป	97	30.1
รวม	322	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	203	63.0
สูงกว่าปริญญาตรี	119	37.0
รวม	322	100.0
4. ประสบการณ์การทำงานของคุณ		
น้อยกว่า 5 ปี	114	35.4
5-10 ปี	97	30.1
10 ปีขึ้นไป	111	34.5
รวม	322	100.0

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 206 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 เพศชาย 116 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 อายุต่ำกว่า 30 ปี 110 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 อายุ 30-40 ปี 115 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 และมากกว่า 40 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี 203 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 และสูงกว่าปริญญาตรี 119 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี 114 คน คิดเป็นร้อยละ

35.4 ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี 97 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 และประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี 111 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 3-7)

ตาราง 3

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.02	.58	มาก
2. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้	4.09	.59	มาก
3. ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.04	.54	มาก
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.89	.57	มาก
รวม	4.01	.50	มาก

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหาร บริหารงานวิชาการโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.09$) ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.04$) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.02$) และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.89$)

ตาราง 4

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลสถานศึกษาและชุมชน เพื่อใช้ประกอบการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	3.95	.80	มาก
2. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปตามกรอบ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ	4.10	.77	มาก
3. จัดให้มีรายวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนสอดคล้อง กับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ	4.15	.79	มาก
4. หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน	3.97	.77	มาก
5. ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	4.04	.75	มาก
6. โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา สาระการเรียนรู้ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	4.13	.73	มาก
7. หลักสูตรสถานศึกษาเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.11	.76	มาก
8. จัดเนื้อหาสาระของรายวิชาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ	4.00	.76	มาก
9. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มเติมสำหรับ กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	3.98	.77	มาก
10. ส่งเสริมการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม	3.98	.78	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
11. สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสม ทันสมัย และเพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้	3.98	.80	มาก
12. ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง	3.98	.72	มาก
13. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นต้นแบบ แก่สถานศึกษาอื่น	3.98	.78	มาก
รวม	4.02	.58	มาก

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหาร บริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก จัดให้มีรายวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ ($\bar{X} = 4.15$) โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา สาระการเรียนรู้ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.13$) และหลักสูตรสถานศึกษานั้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.11$) ข้อที่มีการปฏิบัติ ในระดับน้อยที่สุด คือ ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลสถานศึกษาและชุมชนเพื่อใช้ ประกอบการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.95$)

ตาราง 5

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้

ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
14. จัดทำเนื้อหาสาระสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน	4.07	.71	มาก
15. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.38	3.46	มาก
16. สนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.16	.74	มาก
17. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.00	.73	มาก
18. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง	4.05	.72	มาก
19. สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความเป็นเลิศตามศักยภาพของผู้เรียน	4.06	.67	มาก
20. สนับสนุนให้ครูพัฒนารูปแบบและออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและก้าวหน้า	4.05	.68	มาก
21. ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมอันดีงามตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา	4.20	.74	มาก
22. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.13	.77	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
23. สนับสนุนสื่อการเรียนการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมี ความรอบรู้	4.12	.73	มาก
24. สนับสนุนให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่ง ของกระบวนการเรียนรู้	4.09	.78	มาก
25. ส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนเรียนรู้จากสื่อ และแหล่งวิทยาการที่หลากหลาย	4.07	.73	มาก
26. ติดตาม ตรวจสอบการพัฒนากระบวนการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.01	.75	มาก
27. ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ	3.98	.77	มาก
28. เป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น	3.90	.78	มาก
รวม	4.09	.59	มาก

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหาร บริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.38$) ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมอันดีงามตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ($\bar{X} = 4.20$) และสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.16$) ข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด คือ เป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น ($\bar{X} = 3.90$)

ตาราง 6

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
29. กำหนดระเบียบการวัดผล ประเมินผล			
ของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา	4.07	.76	มาก
30. จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไป			
ตามระเบียบการวัด ประเมินผลของสถานศึกษา	4.15	.71	มาก
31. สนับสนุนให้ครูวัดผล ประเมินผลให้สอดคล้อง			
กับมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา	4.13	.73	มาก
32. ส่งเสริมให้ครูวัดผล ประเมินผลก่อนเรียน			
เพื่อประเมินความรอบรู้ของผู้เรียน	4.07	.71	มาก
33. ส่งเสริมให้ครูวัดผล ประเมินผลระหว่างเรียน			
เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน	4.06	.70	มาก
34. ส่งเสริมให้ครูวัดผล ประเมินผลหลังเรียน			
เพื่อตัดสินเกี่ยวกับระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.08	.74	มาก
35. สนับสนุนให้ครูวัดและประเมินผลผู้เรียน			
ตามสภาพจริงและใช้วิธีการที่หลากหลาย	4.04	.72	มาก
36. จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้และจัดให้มีการ			
ซ่อมเสริมในกรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์			
การประเมิน	4.11	.72	มาก
37. วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์			
ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียนตามที่			
กำหนดในระเบียบ	4.11	.74	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
38. สนับสนุนให้ครูนำผลการประเมินไปปรับปรุง กระบวนการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน อย่างต่อเนื่อง	4.02	.71	มาก
39. สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และอำนวยความสะดวก ในการวัดประเมินผล	4.04	.71	มาก
40. สนับสนุนให้ครูพัฒนาเครื่องมือในการวัด และประเมินผลให้ได้มาตรฐานเทียบเคียง ระดับสากล	3.97	.75	มาก
41. ติดตาม ตรวจสอบกระบวนการวัดผล ประเมินผลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.98	.81	มาก
42. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ ในการอ้างอิงและตรวจสอบ	3.96	.78	มาก
43. จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาการเรียนการสอน	3.90	.75	มาก
44. จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทาง ที่กระทรวงศึกษากำหนด	3.99	.76	มาก
รวม	4.04	.54	มาก

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหาร บริหารงานวิชาการ
ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ

3 ลำดับแรก จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดประเมินผลของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.15$) สนับสนุนให้ครูวัดผล ประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.13$) และการวัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียนตามที่กำหนดในระเบียบ ($\bar{X} = 4.11$) ข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด คือ จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.90$)

ตาราง 7

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
45. กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงาน	4.01	.76	มาก
46. จัดทำเอกสาร คู่มือเพื่อเป็นแนวทางประกอบการทำวิจัยแก่บุคลากรในสถานศึกษา	3.95	.76	มาก
47. รวบรวมผลงานการวิจัยทางการศึกษาของสถานศึกษาและแหล่งอื่น ๆ เพื่อการศึกษา			
ค้นคว้าของครูและบุคลากรในสถานศึกษา	3.88	.73	มาก
48. พัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ	3.99	.73	มาก
49. ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.99	.72	มาก
50. ส่งเสริมให้ครูนำกระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.94	.72	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
51. สนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.99	.71	มาก
52. ติดตาม ตรวจสอบการนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.91	.73	มาก
53. สนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.92	.75	มาก
54. สนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์และอำนวยความสะดวกในการทำการวิจัย	3.85	.77	มาก
55. ประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.88	.77	มาก
56. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานการวิจัยระหว่างสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.91	.78	มาก
57. ส่งเสริมให้เผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่สถานศึกษาอื่น	3.72	.69	มาก
58. เป็นผู้นำการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น	3.51	.85	มาก
รวม	3.89	.57	มาก

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหาร บริหารงานวิชาการ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงาน ($\bar{X} = 4.01$) พัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 3.99$) และจัดทำเอกสาร คู่มือเพื่อเป็นแนวทางประกอบการทำวิจัยแก่บุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.95$) ข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด คือ เป็นผู้นำการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น ($\bar{X} = 3.51$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครู ดังข้อมูล
ที่ปรากฏ (ดูตาราง 8-21)

ตาราง 8

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการ	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.12	.57	3.96	.57	2.363*	.019
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.18	.68	4.03	.52	2.162*	.031
3. ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.15	.53	3.99	.54	2.552*	.011
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.99	.63	3.83	.52	2.380*	.018
รวม	4.11	.53	3.95	.47	2.613*	.010

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการ	อายุ						F	Sig.
	น้อยกว่า 30 ปี		30-40 ปี		40 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.83	.58	4.08	.56	4.16	.54	9.905*	.000
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.93	.54	4.08	.56	4.28	.61	9.631*	.000
3. ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอน ผลการเรียน	3.91	.56	4.03	.55	4.21	.45	8.267*	.000
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.76	.61	3.90	.57	4.02	.48	5.715*	.004
รวม	3.86	.50	4.02	.51	4.17	.43	10.725*	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 10-14)

ตาราง 10

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นรายคู่ ในภาพรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี	30-40 ปี	40 ปีขึ้นไป
		3.86	4.02	4.17
1. น้อยกว่า 30 ปี	3.86	-	*	*
2. 30-40 ปี	4.02		-	-
3. 40 ปี ขึ้นไป	4.17			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป และ 30-40 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นรายคู่ ในด้านการพัฒนา
หลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี	30-40 ปี	40 ปีขึ้นไป
		3.83	4.08	4.16
1. น้อยกว่า 30 ปี	3.83	-	*	*
2. 30-40 ปี	4.08		-	-
3. 40 ปีขึ้นไป	4.16			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป และ 30-40 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นรายคู่ ในด้านการพัฒนา
กระบวนการเรียนรู้ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี	30-40 ปี	40 ปีขึ้นไป
		3.93	4.08	4.28
1. น้อยกว่า 30 ปี	3.93	-	-	*
2. 30-40 ปี	4.08		-	*
3. 40 ปีขึ้นไป	4.28			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีอายุ 30-40 และน้อยกว่า 30 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นรายคู่ ในด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี	30-40 ปี	40 ปีขึ้นไป
		3.91	4.03	4.21
1. น้อยกว่า 30 ปี	3.91	-	-	*
2. 30-40 ปี	4.03		-	-
3. 40 ปี ขึ้นไป	4.21			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นรายคู่ ในด้านการวิจัย
เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี	30-40 ปี	40 ปีขึ้นไป
		3.76	3.90	4.02
1. น้อยกว่า 30 ปี	3.76	-	-	*
2. 30-40 ปี	3.90		-	-
3. 40 ปีขึ้นไป	4.02			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนก
ตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการ	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.98	.60	4.09	.54	-1.584	.114
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.06	.63	4.14	.50	-1.256	.210
3. ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.01	.56	4.10	.49	-1.396	.164
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.87	.57	3.92	.57	-.939	.349
รวม	3.98	.51	4.06	.47	-1.458	.146

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการ	ประสบการณ์การทำงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.79	.59	4.11	.54	4.18	.52	15.938*	.000
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.88	.53	4.10	.57	4.28	.59	14.493*	.000
3. ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอน ผลการเรียน	3.85	.57	4.07	.55	4.21	.44	13.657*	.000
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.72	.61	3.91	.58	4.05	.47	9.832*	.000
รวม	3.81	.50	4.05	.50	4.18	.42	17.693*	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีการปฏิบัติในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 17-21)

ตาราง 17

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นรายคู่ ในภาพรวม
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
		3.81	4.05	4.18
1. น้อยกว่า 5 ปี	3.81	-	*	*
2. 5-10 ปี	4.05		-	-
3. 10 ปีขึ้นไป	4.18			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป และ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์
การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นรายคู่ ในด้านการพัฒนา
หลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
		3.79	4.11	4.18
1. น้อยกว่า 5 ปี	3.79	-	*	*
2. 5-10 ปี	4.11		-	-
3. 10 ปีขึ้นไป	4.18			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป และ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นรายคู่ ในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
		3.88	4.10	4.28
1. น้อยกว่า 5 ปี	3.88	-	*	*
2. 5-10 ปี	4.10		-	-
3. 10 ปีขึ้นไป	4.28			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป และ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นรายคู่ ในด้านการวัดผล
ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
		3.85	4.07	4.21
1. น้อยกว่า 5 ปี	3.85	-	*	*
2. 5-10 ปี	4.07		-	-
3. 10 ปีขึ้นไป	4.21			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป และ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์
การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นรายคู่ ในด้านการวิจัย
เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
		3.72	3.90	4.05
1. น้อยกว่า 5 ปี	3.72	-	-	*
2. 5-10 ปี	3.90		-	-
3. 10 ปีขึ้นไป	4.05			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครู สมมุติฐานของการวิจัย คือ ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครูต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แตกต่างกัน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 21 โรงเรียน 1,989 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 ได้มาโดยวิธีการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน สรุศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และคนอื่น ๆ, 2559, หน้า 101) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน หลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) จัดแบ่งชั้นภูมิตามโรงเรียนได้ 21 ชั้นภูมิ สุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละชั้นภูมิ หลังจากแจกแบบสอบถามแล้วสามารถเก็บคืนได้จำนวน 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็น แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (checklist) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครู

ตอนที่ 2 เป็นแบบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย รายละเอียดของการบริหารงานวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 58 ข้อ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC) ได้ค่า 0.6-1.0 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (item total correlation) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.29-0.80 และหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) การทดสอบค่าที (t test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffé (Scheffé's posthoc comparison)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนา

กระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ ได้แก่ จัดให้มีรายวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา สาระการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และหลักสูตรสถานศึกษานັมนักเรียนเป็นสำคัญ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลสถานศึกษาและชุมชนเพื่อใช้ประกอบการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 ด้านการพัฒนาระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมอันดีงามตามคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา และสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระ และหน่วยการเรียนรู้โดยนํานักเรียนเป็นสำคัญ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เป็นผู้นำ การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

1.3 ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ ได้แก่ จัดทำเอกสารหลักฐาน การศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดประเมินผลของสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูวัดผล ประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ และวัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียนตามที่กำหนดในระเบียบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จัดระบบ สารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาการเรียนการสอน

1.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ ได้แก่ กำหนดนโยบายและแนวทาง

การใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงาน พัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ และส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เป็นผู้นำการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชาย เห็นว่า มีการปฏิบัติมากกว่าครูเพศหญิงทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2 ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 คู่ คือ ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กับครูที่มีอายุ 30-40 ปี และครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 คู่ คือ ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กับครูที่มีอายุ 30-40 ปี และครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป

2.2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé พบความแตกต่าง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 คู่ คือ ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป และครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กับครูที่มีอายุ 30-40 ปี

2.2.3 ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการศึกษา แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 คู่ คือ ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป

2.2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 คู่ คือ ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กับครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป

2.3 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.4.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 คู่ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป

2.4.2 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé พบความแตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 กลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป

2.4.3 ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการศึกษา แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มด้วยวิธีการของ Scheffé พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 กลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป

2.4.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มด้วยวิธีการของ Scheffé พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 กลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป

การอภิปรายผล

จากการวิจัยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ การบริหารวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนการวัดและประเมินผล ให้เกิดผลแก่ผู้เรียนตามเป้าหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ดังที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33) ให้ความสำคัญ

ของการบริหารงานวิชาการว่า งานวิชาการในสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักที่จำเป็นอย่างยิ่ง ที่สถานศึกษาต้องดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานวิชาการได้ โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและ กระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดประเมินผล ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ จรูณี แก้วเอี่ยม (2557, หน้า 6) ที่กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานคุณภาพการศึกษา จะปรากฏเด่นชัด หากผู้บริหารสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงถือว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจ เป็นส่วนสำคัญที่สุดในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องใส่ใจ และตระหนักในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจงานวิชาการอย่างถ่องแท้ รวมทั้ง พัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้า ทนต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ ยังจะได้รับความไว้วางใจ การยอมรับนับถือจากชุมชน สังคมอันจะนำซึ่งความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จ ในที่สุด และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่า งานวิชาการเป็น งานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและ คุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการ เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็น หัวใจของสถานศึกษา สอดคล้องกับ Smith (1971) ศึกษาเรื่อง “The role of Citizens’ Committees in the Planning and Development of the Centennial Educational Park in Plymouth, Michigan” โดยแบ่งงานออกเป็น 7 ประเภท ผลการศึกษาพบว่า การใช้เวลา ในการบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40 การบริหารงานบุคคลคิดเป็นร้อยละ 20 การบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษาคิดเป็นร้อยละ 20 การบริหารงานการเงิน การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน และการบริหารงาน ทั่วไปแต่ละงานคิดเป็นร้อยละ 5 และจากงานทั้ง 7 งานดังกล่าวเห็นได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน ให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ และกำหนดสัดส่วนเวลาการบริหารงานวิชาการ ไว้มากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรืออื่น ๆ และสอดคล้องกับ McCarthy (1971) ศึกษา เรื่อง “The Role of the Secondary School Principal in New Jersey” ผลการศึกษาพบว่า

กลุ่มครูมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับผู้บริหาร โรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ ในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ เรื่องการสังเกตการสอน การวัดและประเมินผล การจัดตั้ง คณะกรรมการบริหารงานด้านวิชาการ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดนั้นมีความคิดเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนสมควรมีบทบาทหน้าที่ มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด นอกเหนือจาก การบริหารงานด้านอื่น และ นุชรี เอี่ยมไผ่ (2557) ศึกษาเรื่อง *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร* ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถ นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่- การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะการพัฒนา หลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานกำหนด สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และบริบททางสังคม โดยมีผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้ควบคุมดูแลภายใต้ความร่วมมือของครู บุคลากรทางการศึกษา และ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดประ โยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 53) ให้ความหมายว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู อาจารย์ได้ร่วมมือกัน เปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของ บริบททางสังคม ทั้งปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เพื่อให้ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ เกิดความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น และ จิตมา วรณศรี (2557, หน้า 29) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำ หรือปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาทั้งด้านจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียน การสอน การวัดและประเมินผล เพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสม มีคุณภาพและทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ คัมภีร์ อิศร่น (2558) ศึกษาเรื่อง *ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสาธิตมัธยมศึกษา ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร* ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นต่อ

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสาธิตมัธยมศึกษา ด้านหลักสูตรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และสอดคล้องกับ Harrop (1999) ศึกษาเรื่อง “Improving Curriculum: Practices and Problems that Exist in Local School Settings” ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ มีการวางแผนการปฏิบัติงานระยะยาวเพื่อปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามการปรับปรุงหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ โดยมีครูเป็นผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ในการปรับปรุงหลักสูตรดังกล่าวต้องคำนึงถึงความสอดคล้องของสาระหลักในหลักสูตร แกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่- การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดการเรียนรู้ให้แก่ ผู้เรียนอย่างรอบด้าน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความถนัด และความสนใจของผู้เรียน ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการศึกษาค้นคว้า การปฏิบัติจริง ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อให้ผู้เรียนสามารถ เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็นไปตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 22 ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญ ที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและ เต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 34) ดังที่ รุจิรุ ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม (2551, หน้า 61) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้หรือที่เรียกว่า การปฏิรูป การเรียนรู้ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการเรียนและวิธีการสอนของครู ซึ่งครูจะต้องสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จัก วิชิต วิถีการดำเนินชีวิตและมีทักษะในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ สอดคล้องกับ Chester (1996) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศสหรัฐ- อเมริกา ผลการศึกษาพบว่า วิธีการที่ทำให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพ เกิดจาก การส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดอบรมสาธิตการสอน เพื่อให้ครูคุ้นเคย

กับวิธีการสอนแบบต่าง ๆ จัดอภิปรายปัญหาปรับปรุงการสอนจากโครงการ ให้ครูในโรงเรียน แลกเปลี่ยนชั้นเรียนและสังเกตการสอน ให้มีวิทยากรมาช่วยจัดการประชุมปฏิบัติการ และการประชุมเกี่ยวกับการสอน ให้ครูมีเวลาสำหรับการสอนมากขึ้น ให้ครูมีส่วนร่วม ในการเลือกโสตทัศนศึกษา วัสดุอุปกรณ์การศึกษา จัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับวิชาการศึกษา เพิ่มเติมให้กับครู ส่งเสริมให้ครูอ่านหนังสือหรือบทความเพื่อปรับปรุงการสอน สอดคล้อง กับ นุชรี เอี่ยมไผ่ (2557) ศึกษาเรื่อง *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหาร โรงเรียนสำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร* ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน พบว่า ครูมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน- เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้พัฒนาผู้เรียน วัดความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียน ของผู้เรียน ครูผู้สอนใช้เป็นข้อมูลประกอบเพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการสอนให้เหมาะสม กับเนื้อหาวิชา หลักสูตรและลักษณะของผู้เรียน สถานศึกษาใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุง การบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นกระบวนการ ที่สถานศึกษาดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียนในกรณีต่าง ๆ ส่งเสริมให้ สถานศึกษาจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดประเมินผล ของสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงและใช้วิธีการ ที่หลากหลาย ซึ่งเป็นไปตามที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 23-24) ที่อธิบายว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตาม ตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และ

ระดับชาติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียน เกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา-ขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 30) อธิบายว่า สถานศึกษาสามารถเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียน ในกรณีต่าง ๆ ได้แก่ การย้ายสถานศึกษา การเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา การย้ายหลักสูตร การออกกลางคันและขอกลับเข้ารับการศึกษาคือ การศึกษาจากต่างประเทศ และขอเข้า ศึกษาต่อในประเทศ นอกจากนี้ ยังสามารถเทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์จาก แหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ เช่น สถานประกอบการ สถาบันศาสนา สถาบันการฝึกอบรมอาชีพ การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สอดคล้องกับ รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 105-106) กล่าวว่า การเทียบโอนประสบการณ์สถานศึกษาสามารถเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียน โดยการนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ และ/หรือ จากการประกอบอาชีพมาเทียบโอน เป็นผลการเรียนของหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งในระดับ ที่กำลังศึกษาอยู่ สอดคล้องกับ แจ่มใส กรมรินทร์ (2556) ศึกษาเรื่อง *การบริหารวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2* ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ Mattox (1978) ศึกษาเรื่อง “A Study of in-Service of Illinois Dublic School Elementary Principals” ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการที่มีอยู่ในระดับมากคือความต้องการที่จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศและการประเมินผลตลอดจนความต้องการการปรับปรุง การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร

1.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่- การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ ผู้บริหาร ตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สนับสนุนให้ครูนำผลวิจัย ไปใช้เพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สูงสุด ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่ จึงเป็นส่วนหนึ่งของการจัด กระบวนการเรียนรู้ ดังที่ สมถวิล วิจิตรวรรณ และคนอื่น ๆ (2556, หน้า 7-8) กล่าวว่า

การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นการวิจัยปฏิบัติการ (action research) ที่มุ่งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงกับงานหรือพัฒนางานให้ดีขึ้นมีเป้าหมาย คือ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนของที่ครูรับผิดชอบ เป็นงานวิจัยพร้อมกับการสอนหรือการทำงาน มีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้เหมาะสมกับสภาพงาน กระบวนการวิจัยเชื่อมโยงระหว่างการคิดเชิงสะท้อนและการปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการทบทวนทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการวิจัย ผลการวิจัยเป็นการสะท้อนเกี่ยวกับการทำงานของตนเอง นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น นำไปสู่การปรับแผนการทำงานของครูหรือของสถานศึกษา สอดคล้องกับ รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 117) กล่าวว่า การวิจัยพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ ด้วยการใช้การวิจัยในกระบวนการเรียนรู้ การวิจัยพัฒนาการเรียนรู้อยู่ และการวิจัยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับ คาร์ตัน พิมพ์อุบล (2549) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและครูวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ประทวน พรหมจ้อย (2548) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครู ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชายเห็นว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติมากกว่าครูเพศหญิงทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอน

ผลการศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นเพราะธรรมชาติของเพศที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน มีความละเอียดอ่อนไม่เท่ากัน โดยเพศหญิงอาจมีความละเอียด รอบคอบ และพิจารณา รายละเอียดปลีกย่อยมากกว่าเพศชาย เพศชายมีความคิดเห็นที่ชัดเจนและเด็ดขาดมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้ ยังอาจเป็นเพราะการแสดงความคิดเห็นของบุคคลขึ้นอยู่กับทัศนคติ เจตคติ ความเชื่อหรือความรู้สึก ย่อมทำให้แสดงความคิดเห็นแตกต่างกันไปด้วย ดังเช่น บุญเรียง ขจรศิลป์ (2534, หน้า 78) ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทาง วาจาของเจตคติ การที่บุคคลกล่าวว่าเขามีความรู้สึกอย่างไรนั้น เป็นการแสดงความคิดเห็น ของบุคคลนั้น ดังนั้น การวัดความคิดเห็นของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ และ นพมาศ ชีรเวทิน (2542, หน้า 99) กล่าวว่า ความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่าเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมา โดยการพูดหรือการเขียน มนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริง พูดตามสังคม หรือพูดเพื่อเอาใจ ผู้ฟังก็ตาม แต่เมื่อพูดหรือเขียนไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้ คนส่วนใหญ่มักจะถือว่าสิ่งที่มนุษย์ แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความในใจ สอดคล้องกับ เกลิมวุฒิ สืบสม (2555) ศึกษาเรื่อง *ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี* ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครู ต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ครูที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีอายุ 30-40 ปี และ ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี เป็นเพราะ ครูที่มีอายุมากกว่ามีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ได้มากกว่าครูที่มีอายุน้อย ประกอบกับการสั่งสมประสบการณ์ที่มากกว่าส่งผลให้ ความสามารถในการคิด ตัดสินใจแสดงความคิดเห็นแตกต่างจากครูอายุน้อย ดังเช่น

บุญเรียง ขจรศิลป์ (2534, หน้า 78) ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางวาจาของเจตคติ การที่บุคคลกล่าวว่าเขามีความรู้สึกอย่างไรนั้น เป็นการแสดงความคิดเห็นของบุคคลนั้น ดังนั้น การวัดความคิดเห็นของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ Webster (1999, p. 385) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของการตัดสินใจหรือการลงความเห็นเกี่ยวกับบุคคลใดหรือสิ่งใด เป็นการประเมินสถานการณ์หรือประเมินค่าตามความเชื่อหรือความรู้สึก โดยความเชื่อนั้นมีน้ำหนักมากกว่าความประทับใจแต่น้อยกว่าความรู้สึกอันแท้จริง สอดคล้องกับ กนกวรรณ ภาณุทัต (2555) ศึกษาเรื่อง *ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง* ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลระยอง จำแนกตามอายุ ในรายด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เช่นกัน

2.3 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นเพราะงานวิชาการเป็นเสมือนหัวใจสำคัญของการบริหารโรงเรียน ที่จะทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ผู้บริหารเป็นผู้มีความสำคัญในการดำเนินงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจัดเป็นงานที่ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบเป็นอันดับแรก โดยการทำงานร่วมกับคณะครูและมีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งนี้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ได้จัดให้มีรูปแบบการบริหารตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (2553) มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทางด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกเพื่อเข้ารับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

และเมื่อปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนก็ได้มีการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ระดับการศึกษาของครูไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 8) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์เพราะว่าการดำเนินงานมิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำเทคนิควิธีและกระบวนการการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และสอดคล้องกับ กนกวรรณ ภาณุทัต (2555) ศึกษาเรื่อง *ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง* ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ และ คัมภีร์ อิศรัน (2558) ศึกษาเรื่อง *ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสาธิตมัธยมศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร* ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนสาธิตมัธยมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

2.4 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี เป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากย่อมมีทักษะในด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารได้ครอบคลุม มีวิสัยทัศน์ และมีมุมมองในการทำงานได้กว้างไกลกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย อีกทั้งการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานที่มากขึ้นส่งผลให้ให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก

เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมากกว่า ดังเช่น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 15) ได้กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และ อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นงานที่ใหญ่ที่สุดของระบบ เป็นงานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษา และมีหลักสูตรซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการที่จะตอบสนองและสนับสนุนงานวิชาการให้ได้ผลิตที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับ จุฑาณัฐ สุภาพ (2555) ศึกษาเรื่อง *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดสกลนคร* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความเห็นในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และสอดคล้องกับ เฉลิมวุฒิ สืบสม (2555) ศึกษาเรื่อง *ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี* ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อ ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเป็นต้นแบบแก่สถานศึกษาอื่น
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย การผลิตสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมในแต่ละกิจกรรม ส่งเสริมการบูรณาการวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน
3. ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการพัฒนารูปแบบการวัดและประเมินผลที่มีความหลากหลาย คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน และพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. คุณศุภกฤต คิชฌสุวรรณ
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สุวรรณภูมิ
2. ดร. พรภินันท์ เถาะหนับ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกุนนทีรุทธารามวิทยาลัย
3. คุณชาญชัย โรจนะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทพลีลา
4. คุณประภาส พรพิล
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก
5. คุณปราโมทย์ มะโนปา
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

เรื่อง: ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

คำชี้แจง: แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 2

การตอบแบบสอบถามของท่านจะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อการศึกษาวิจัย
และจะไม่มีผลกระทบต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแต่ประการใด จึงขอความกรุณา
ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาววรรณภัส พิทักษ์ธานีกุล

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตอนที่ 1: แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี

☐ 30-40 ปี

☐ 40 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

4. ประสบการณ์การทำงานของคุณ

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5-10 ปี

☐ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

คำชี้แจง: แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย รายละเอียดของการบริหารงานวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาท่านพิจารณาว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับใด โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	สรุป
	1	2	3	4	5		
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา							
1. ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลสถานศึกษาและชุมชนเพื่อใช้ประกอบการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. จัดให้มีรายวิชาต่าง ๆ ครอบคลุมสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4. หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	สรุป
	1	2	3	4	5		
5. ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6. โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา สาระการเรียนรู้ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7. หลักสูตรสถานศึกษาเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
8. จัดเนื้อหาสาระของรายวิชาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มเติมสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10. ส่งเสริมการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
11. สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสม ทันสมัย และเพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	-1	+1	0.6	ใช้ได้
12. ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นต้นแบบแก่สถานศึกษาอื่น	+1	+1	0	0	+1	0.6	ใช้ได้
14. จัดทำเนื้อหาสาระสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้							
15. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16. สนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19. สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความเป็นเลิศตามศักยภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ					ผล รวม	สรุป
	1	2	3	4	5		
20. สนับสนุนให้ครูพัฒนารูปแบบและออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและก้าวหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
21. ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมอันดีงามตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
22. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
23. สนับสนุนสื่อการเรียนการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
24. สนับสนุนให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
25. ส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนเรียนรู้จากสื่อและแหล่งวิทยาการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
26. ติดตาม ตรวจสอบการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
27. ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
28. เป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น	+1	+1	0	0	+1	0.6	ใช้ได้
การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน							
29. กำหนดระเบียบการวัดผล ประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
30. จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดประเมินผลของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
31. สนับสนุนให้ครูวัดผล ประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
32. ส่งเสริมให้ครูวัดผล ประเมินผลก่อนเรียนเพื่อประเมินความรอบรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
33. ส่งเสริมให้ครูวัดผล ประเมินผลระหว่างเรียนเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
34. ส่งเสริมให้ครูวัดผล ประเมินผลหลังเรียนเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ					ผล รวม	สรุป
	1	2	3	4	5		
35. สนับสนุนให้ครูวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และใช้วิธีการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
36. จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้และจัดให้มีการ การซ่อมเสริมในกรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
37. วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียนตามที่กำหนดในระเบียบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
38. สนับสนุนให้ครูนำผลการประเมินไปปรับปรุง กระบวนการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
39. สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และอำนวยความสะดวก ในการวัดประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
40. สนับสนุนให้ครูพัฒนาเครื่องมือในการวัด และประเมินผลให้ได้มาตรฐานเทียบเคียงระดับสากล	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
41. ติดตาม ตรวจสอบกระบวนการวัดผล ประเมินผล อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
42. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง และตรวจสอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา							
43. จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบ โอนผลการเรียนเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียน การสอน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
44. จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษากำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
45. กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็น ส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
46. จัดทำเอกสาร คู่มือเพื่อเป็นแนวทางประกอบการทำวิจัย แก่บุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
47. รวบรวมผลงานการวิจัยทางการศึกษาของสถานศึกษา และแหล่งอื่น ๆ เพื่อการศึกษาค้นคว้าของครู และบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ					ผล รวม	สรุป
	1	2	3	4	5		
48. พัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
49. ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
50. ส่งเสริมให้ครูนำกระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
51. สนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
52. ติดตาม ตรวจสอบการนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
53. สนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
54. สนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์และอำนวยความสะดวกในการทำการวิจัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
55. ประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
56. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานการวิจัยระหว่างสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
57. ส่งเสริมให้เผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่สถานศึกษาอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
58. เป็นผู้นำการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

เรื่อง: ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ข้อที่	ค่าอำนาจ- จำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจ- จำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจ- จำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจ- จำแนก
1	0.38	16	0.57	31	0.51	46	0.29
2	0.63	17	0.58	32	0.55	47	0.45
3	0.37	18	0.70	33	0.60	48	0.56
4	0.57	19	0.76	34	0.59	49	0.51
5	0.74	20	0.76	35	0.63	50	0.44
6	0.69	21	0.36	36	0.55	51	0.55
7	0.61	22	0.31	37	0.61	52	0.72
8	0.57	23	0.59	38	0.71	53	0.75
9	0.46	24	0.69	39	0.75	54	0.72
10	0.65	25	0.36	40	0.68	55	0.73
11	0.50	26	0.60	41	0.62	56	0.76
12	0.80	27	0.39	42	0.57	57	0.45
13	0.65	28	0.53	43	0.53	58	0.57
14	0.45	29	0.64	44	0.65		
15	0.68	30	0.43	45	0.64		

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง: ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

คำชี้แจง: แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่-
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 2

การตอบแบบสอบถามของท่านจะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อการศึกษาวิจัย
และจะไม่มีผลกระทบต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแต่ประการใด จึงขอความกรุณา
ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาววรรณภัส พัทธักษ์ขานธิกุล

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตอนที่ 1: แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี

☐ 30-40 ปี

☐ 40 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

4. ประสบการณ์การทำงานของคุณ

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5-10 ปี

☐ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2: เป็นแบบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

คำชี้แจง: แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วยรายละเอียดของการบริหารงานวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาท่านพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับใด โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	1	2	3	4	5
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
1. ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลสถานศึกษาและชุมชนเพื่อใช้ประกอบการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
2. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ					
3. จัดให้มีรายวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ					

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	1	2	3	4	5
4. หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน					
5. ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
6. โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา สาระการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน					
7. หลักสูตรสถานศึกษาเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
8. จัดเนื้อหาสาระของรายวิชาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ					
9. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มเติมสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ					
10. ส่งเสริมการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม					
11. สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้					
12. ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
13. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นต้นแบบแก่สถานศึกษาอื่น					
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
14. จัดทำเนื้อหาสาระสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน					
15. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลาง-การศึกษาขั้นพื้นฐาน					
16. สนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	1	2	3	4	5
17. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
18. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง					
19. สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความเป็นเลิศตามศักยภาพของผู้เรียน					
20. สนับสนุนให้ครูพัฒนารูปแบบและออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและก้าวหน้า					
21. ปฏิบัติคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมอันดีงามตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา					
22. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
23. สนับสนุนสื่อการเรียนการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้					
24. สนับสนุนให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้					
25. ส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนเรียนรู้จากสื่อและแหล่งวิทยาการที่หลากหลาย					
26. ติดตาม ตรวจสอบการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
27. ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ					
28. เป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น					

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	1	2	3	4	5
การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน					
29. กำหนดระเบียบการวัดผล ประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา					
30. จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดประเมินผลของสถานศึกษา					
31. สนับสนุนให้ครูวัดผล ประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา					
32. ส่งเสริมให้ครูวัดผล ประเมินผลก่อนเรียนเพื่อประเมินความรอบรู้ของผู้เรียน					
33. ส่งเสริมให้ครูวัดผล ประเมินผลระหว่างเรียนเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน					
34. ส่งเสริมให้ครูวัดผล ประเมินผลหลังเรียนเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน					
35. สนับสนุนให้ครูวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงและใช้วิธีการที่หลากหลาย					
36. จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้และจัดให้มีการซ่อมเสริมในกรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน					
37. วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและโอนุมติผลการเรียนตามที่กำหนดในระเบียบ					
38. สนับสนุนให้ครูนำผลการประเมินไปปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					
39. สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และอำนวยความสะดวกในการวัดประเมินผล					

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	1	2	3	4	5
40. สนับสนุนให้ครูพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐานเทียบเคียงระดับสากล					
41. ติดตาม ตรวจสอบกระบวนการวัดผล ประเมินผลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
42. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิงและตรวจสอบ					
43. จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน					
44. จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษากำหนด					
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
45. กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงาน					
46. จัดทำเอกสาร คู่มือเพื่อเป็นแนวทางประกอบการทำวิจัยแก่บุคลากรในสถานศึกษา					
47. รวบรวมผลงานการวิจัยทางการศึกษาของสถานศึกษา และแหล่งอื่น ๆ เพื่อการศึกษาค้นคว้าของครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
48. พัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ					

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	1	2	3	4	5
49. ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
50. ส่งเสริมให้ครูนำกระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
51. สนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
52. ติดตาม ตรวจสอบการนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
53. สนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
54. สนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์และอำนวยความสะดวกในการทำการวิจัย					
55. ประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
56. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานการวิจัยระหว่างสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง					
57. ส่งเสริมให้เผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่สถานศึกษาอื่น					
58. เป็นผู้นำการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น					

ขอขอบพระคุณที่อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ภาณุทัต. (2555). *ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กมล ภูประเสริฐ. (2545). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เมธิปส์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *กฎกระทรวง: กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- คัมภีร์ อีสร์น. (2558). *ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสาธิตมัธยมศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ วี. พริน (1991).
- จันทรานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บุ๊คพอยท์.

- จรุณี แก้วเอียน. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: กลยุทธ์และแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. ยะลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จิตติมา วรรณศรี. (2557). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณ-การพิมพ์ 3.
- จุฑาณัฐ สุภาพ. (2555). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเขาคกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2549). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แจ่มใส กรมรินทร์. (2556). การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เฉลิมวุฒิ สืบสม. (2555). ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชวลิต ชูกำแหง. (2551). การพัฒนาหลักสูตร: การพัฒนา บริหาร นำไปใช้ ประเมิน วิจัย และพัฒนา. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2556). การพัฒนาหลักสูตร: ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ วี. พริน (1991).
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2547). การบริหารวิชาการ. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สำนักวิทยบริการ.
- ณรงค์ โพธิ์พุกขานันท์. (2557). ระเบียบวิธีวิจัย หลักการแนวคิด และเทคนิคการเขียนรายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แอคทีฟ.
- ดาร์ตัน พิมพ์อุบล. (2549). การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ทิตินา แคมมณี, พิมพ์พันธ์์ เดชะคุปต์ และชนาธิป พรกุล. (2545). *กระบวนการเรียนรู้ ความหมาย แนวทางการพัฒนา และปัญหาข้อข้องใจ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.).
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOSS*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ เอส. อาร์. พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์.
- นพมาศ ชีระเวทิน. (2542). *จิตวิทยาสังคมกับชีวิต*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภาพร สิงห์ทนต์. (2554). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, คณะศึกษาศาสตร์.
- นิตยา เปลื้องนุช. (2554). *การบริหารหลักสูตร*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นุชรี เอี่ยมไผ่. (2557). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2534). *วิธีวิจัยการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิชาญ.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2556). *ทฤษฎีและการจัดการรูปแบบการจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เอส. พรินต์ติ้งไทย แฟคตอรี.
- ประทวน พรหมจ้อย. (2548). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิมพ์ดี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พรพิมล พรพิรชนม์. (2550). *การจัดกระบวนการเรียนรู้*. สงขลา: เหมการพิมพ์สงขลา.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2557). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เฮ้าส์ ออฟ เคอร์รี่มีส์.

- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553). ค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2560, จาก <https://www.mwit.ac.th/~person/01-Statutes/NationalEducation.pdf>
- การดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา*, 134, 40ก, 1-90.
- ราตรี นันทสุคนธ์. (2556). *การวิจัยในชั้นเรียนและการวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน (การวิจัยสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์-จุดทอง.
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2550). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- รุจิร ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม. (2545). *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บุ๊คพอยท์.
- วสันต์ ปริดานันต์. (2553). *การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- สมถวิล วิจิตรวรรณ, สุกมาส อังศุโชติ, รัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, สุนิสา จัยม่วงศรี และชูศักดิ์ ศิริรุ่งพันธ์. (2556). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน*. กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สมบูรณ์ พรธนาภพ. (2521). *หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บุ๊คพอยท์.
- สัมมา ธรนิษฐ์. (2556). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (2559). *รายงานผลการดำเนินงาน ปี/ 2559*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). *แนวทางการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สุพัตรา ชาติบัญชาชัย. (2549). *กระบวนการเรียนรู้ แนวคิด ความหมาย และบทเรียนในสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิสิษฐ์ไทย ออฟเซต.

สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, บุญมี พันธุ์ไทย และสมจิตรา เรืองศรี. (2559). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

อนูวัติ คุณแก้ว. (2558). *การวัดผลและการประเมินผลการศึกษาแนวใหม่*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ ถึงการวัฒน์. (2540). *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เอสดี.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). *หลักสูตรและการบริหารวิชาการของโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เอสดี.

Best, J. W. (1970). *Research in education*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Chester, N. M. (1996). *An introduction to school administration*. New York: McMillan.

Good, C. V. (Ed.). (1973). *Dictionary of education*. New York: Mc Graw-Hill.

Harrop, M. F. (1999). Improving curriculum: Practices and problems that exist in local school settings. *Dissertation Abstracts International*, 60(3), 321-A. (UMI No. 9920607)

Kerlinger, F. N. (1986). *Foundations of behavioral research*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

- Mattox, D. D. (1978). A study of in-service of Illinois Public School elementary principals. *Dissertation Abstracts International*, 40(6), 7061-A. (UMI No. 1291751)
- McCarthy, W. M. (1971). The role of the secondary school principal in New Jersey. *Dissertation Abstracts International*, 32(2), 211-A. (UMI No. 7119801)
- Smith, J. E. (1971). The role of citizens' committees in the planning and development of the centennial educational park in Plymouth, Michigan. *Dissertation Abstracts International*, 32(5), 211-A. (UMI No. 7129797)
- Webster. (1999). *Webster's new world dictionary*. New York: Compact School the World.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาววรรณภัส พิทักษ์ชานิชกุล
วัน เดือน ปีเกิด	24 สิงหาคม 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงใหม่
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2543 สำเร็จปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2547
ตำแหน่งหน้าที่ การงานปัจจุบัน	ครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2