

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ปีการศึกษา 2549 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เกรจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert) จำนวน 91 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .30-.87 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .99 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพศ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณเป็นร้อยละ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t) การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffe' Test) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน

และระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านงานจัดการเรียนรู้ และด้านงานนิเทศการศึกษา ตามลำดับ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.1 ด้านงานพัฒนาหลักสูตร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นและติดตามให้ครูจัดการเรียนการสอน โดยเน้นกระบวนการและจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย ผู้บริหารร่วมกำหนดนโยบายชี้แจงให้ครูเข้าใจและดำเนินการจัดทำแผนการเรียนรู้ และผู้บริหารร่วมกับคณะกรรมการวิชาการของสถานศึกษากำหนดนโยบายงานวิชาการเพื่อให้กลุ่มสาระต่างๆ ปฏิบัติ ตามลำดับ และ 3 ลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารตั้งคณะทำงานจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นและจัดทำข้อเสนอเทศเกี่ยวกับท้องถิ่น ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอผู้บริหารจัดหาบุคลากรในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านงานการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ครอบคลุมและสนองตอบกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยให้ความสำคัญกับนักเรียนเป็นรายบุคคล ตามลำดับ และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารจัดระบบครูสอนแทนได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านงานนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อหรืออบรมศึกษาดูงาน และ ผู้บริหารให้คำนิยามยกย่องแก่ครูที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ตามลำดับและลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารตรวจเยี่ยมห้องเรียนขณะมีการเรียนการสอนเพื่อแนะนำและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านงานวัดและประเมินผล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำกับให้มีการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนตามแนวทางของหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารนิเทศการวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับ

จุดประสงค์การเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและประเมินผลตามสภาพจริง และผู้บริหาร กำหนดนโยบายและแนะนำครูให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล ตามลำดับ และ ลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายจัดให้มีคลังรวบรวมแบบเครื่องมือการวัดผลและ ประเมินผลอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ชื่อ และระดับมาก จำนวน 1 ชื่อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ทำวิจัยชั้นเรียน โดยให้ความช่วยเหลือครูในการกำหนดปัญหาวิจัย ผู้บริหารช่วยเหลือครูในการสรุป อภิปรายผล และเสนอแนะ และผู้บริหารช่วยเหลือครูในการเผยแพร่ผลการวิจัย ตามลำดับ และ ลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารช่วยเหลือครูในการเก็บรวบรวมข้อมูล อยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษา ดูงานและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อนำความรู้มาพัฒนา ผู้บริหารสนับสนุน ให้จัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้นักเรียน ได้ศึกษา แหล่งเรียนรู้จากหน่วยงานอื่นและนอกสถานที่เพื่อพัฒนาตนเอง ตามลำดับ และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ใน โรงเรียนและชุมชน อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านงานพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ชื่อ และระดับปานกลาง จำนวน 1 ชื่อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารประชุมชี้แจงนโยบายและ ระบบการประกันคุณภาพภายในและภายนอกให้ครูทราบอย่างชัดเจน ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ การประเมิน ตัวชี้วัดและกำกับติดตามและนิเทศให้บรรลุตามแผนงาน และผู้บริหารจัดระบบ ประกันคุณภาพภายในให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาคุณลักษณะพึงประสงค์ อย่างชัดเจน ตามลำดับ และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารจัดให้มีการเผยแพร่มาตรฐานคุณภาพ ให้ชุมชนทราบถึงการรับรองมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.8 ด้านงานส่งเสริมประสานงานวิชาการกับชุมชน องค์กรและสถาบันอื่น โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ชื่อ และ ระดับปานกลาง จำนวน 1 ชื่อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงงาน ผู้บริหารแนะนำครูให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนเชื่อมโยงกับสภาพชุมชน ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และผู้บริหารดำเนินงานเพื่อประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นและ

สร้างเครือข่ายในการพัฒนาโรงเรียน ตามลำดับ และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ความต้องการและเป้าหมายของงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.9 ด้านงานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแจ้งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญหรือเกี่ยวข้องให้ครูรับทราบทุกระยะเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ผู้บริหารส่งเสริมและจัดหาเทคโนโลยีและสื่อต่าง ๆ ในการแสวงหาความรู้มาไว้บริการครูภายในสถานศึกษา และผู้บริหารใช้วิธีการติดต่อสื่อสารหลายรูปแบบเพื่อกระตุ้นและติดตามให้ครูผลิตจัดหาและใช้สื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างหลากหลายตามลำดับ และ 3 ลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารแนะนำและสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความสามารถจัดระบบข้อมูลสารสนเทศได้ครบถ้วนถูกต้องตามความต้องการและทันต่อการใช้งาน ผู้บริหารสนับสนุนให้ประเมินผลและรายงานการใช้สื่อ ผู้บริหารสนับสนุนครูจัดทำวารสารสิ่งพิมพ์หรือทำ Webboard เผยแพร่ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้ปกครองนักเรียนทราบ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ และ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน อยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ จำนวนนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 เรียนจบหลักสูตรตามเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดครบทุกคน นักเรียนส่วนใหญ่ในโรงเรียนของท่านมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามสถานศึกษากำหนด และความสามารถของนักเรียนชั้นระดับสูงสุดในการสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในสถาบันอื่น ๆ ตามลำดับ และ 3 ลำดับสุดท้าย คือ ผู้ปกครองมีความชื่นชมกับระบบการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา การจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวนนักเรียนได้รับรางวัลทางด้านวิชาการในรอบปีที่ผ่านมา อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ และระดับปานกลาง

จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนส่วนใหญ่มาโรงเรียนเป็นประจำรักการเรียนและอยู่ร่วมกันทำงานเป็นทีมได้ นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน และนักเรียนเห็นประโยชน์การได้รับความรู้และการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ และ 3 ลำดับสุดท้ายคือ นักเรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ รักและชื่นชมในศิลปะ นักเรียนส่วนใหญ่สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องและมีความภาคภูมิใจ นักเรียนส่วนใหญ่สามารถวิเคราะห์ที่สังเคราะห์ได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถของคณะครูในการควบคุมสถานการณ์เมื่อมีเหตุการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้นในโรงเรียน คณะครูสามารถแก้ไขปัญหาได้เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในโรงเรียน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียนด้วยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับคณะครูทุกครั้งที่มีโอกาส ตามลำดับ และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารใช้วิธีประนีประนอมในการบังคับบัญชาครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การยอมรับในคณะครูในการปรับเปลี่ยนด้านการบริหาร โรงเรียน และสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศทางวิชาการได้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ตามลำดับและลำดับสุดท้ายคือ การยอมรับในคณะครูในด้านการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

3.1 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงานพัฒนาหลักสูตร ด้านงานจัดการเรียนรู้ และด้านงานวัดและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารเพศหญิงมีการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารเพศชาย

3.2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีปริญญาตรีมีการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาสูงกว่าปริญญาตรี

ดำเนินงานพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ กับผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่

ดำเนินงานส่งเสริมประสานงานวิชาการกับชุมชน องค์กรและสถาบันอื่น ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ กับผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กและผู้บริหาร โรงเรียนขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานส่งเสริมประสานงานวิชาการกับชุมชน องค์กรและสถาบันอื่น มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

ดำเนินงานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ กับผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่

3.4 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานพัฒนาหลักสูตร ด้านงานจัดการเรียนรู้ และด้านงานวัดและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดำเนินงานพัฒนาหลักสูตร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา เป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนเขต 2 กับผู้บริหาร โรงเรียนเขต 1 และเขต 3 มีการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนเขต 1 และเขต 3 มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานพัฒนาหลักสูตร มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนเขต 2

ดำเนินงานจัดการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา เป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนเขต 2 กับผู้บริหาร โรงเรียนเขต 1 และเขต 3 มีการบริหาร

งานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเขต 1 และเขต 3 มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานจัดการเรียนรู้ มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนเขต 2

ด้านงานวัดและประเมินผล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเขต 2 กับผู้บริหารโรงเรียนเขต 3 มีการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเขต 3 มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานจัดการเรียนรู้ มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนเขต 2

4. การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

4.1 ประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามเพศของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูมีความเห็นว่าผู้บริหารที่มีวุฒิกศศึกษาปริญญาตรี บริหารโรงเรียนมีประสิทธิผลมากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิกศศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

4.3 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ได้เป็นอย่างดี ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

โดยรวม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ และผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง มีประสิทธิผลของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนกลาง มีประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ และผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง มีประสิทธิผลของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนกลาง มีประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน

ขนาดใหญ่ และผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง มีประสิทธิผลของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนกลาง มีประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่

4.4 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

5.1 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

5.2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

5.3 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ยกเว้นด้านงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สัมพันธ์กับ โรงเรียนขนาดเล็กในระดับปานกลาง

5.4 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี โดยรวม และรายด้านส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านงานจัดการเรียนรู้ และด้านงานนิเทศการศึกษา

ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ได้เห็นความสำคัญของการพัฒนางานวิชาการ มีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง สร้างมีการเครือข่ายการเรียนรู้ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้งในระดับจังหวัด เขตพื้นที่การศึกษา อำเภอหรือแม้แต่ระดับกลุ่มโรงเรียน มีการจัดตั้งโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปการเรียนรู้ มีการประกวดครูต้นแบบครูแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้ ทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนเห็นความสำคัญของการบริหารวิชาการ สามารถเป็นผู้นำของครูด้านงานวิชาการ และการบริหารวิชาการถือว่าเป็นงานหลักของโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการนิเทศ กำกับดูแลอย่างใกล้ชิด เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ สร้างขวัญกำลังใจแก่ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถร่วมมือกันจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลง โดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) เป็นแม่แบบบังคับสำคัญที่ต้องปฏิบัติ จึงทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาด้านวิชาการ จึงต้องส่งเสริมให้ครูมีพัฒนาการด้านวิชาการ และผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารเห็นความสำคัญของงานวิชาการในโรงเรียนอย่างแท้จริง หาแนวทางในการส่งเสริม และพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นไปตามความคาดหวังของรัฐบาล ผู้ปกครองและชุมชน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ให้ครูรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม โดยยึดกระบวนการและนักเรียนเป็นสำคัญ ปรับพฤติกรรมการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางด้านเทคโนโลยี สอดคล้องกับ จุฑามาศ เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2547, หน้า 79) ที่ได้ศึกษาความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสนใจและตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ รู้จักปรับปรุงตนเองให้รู้และเข้าใจงานวิชาการ สามารถเป็นผู้นำของครูด้านงานวิชาการได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัศมี ต่อแต่ม (2547, หน้า 76) ที่ได้ศึกษาคุณภาพการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณภาพการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนเห็นความสำคัญของงานวิชาการที่เป็นงานหลักของโรงเรียน ซึ่งภารกิจของโรงเรียน คือ การจัดกิจกรรมทางวิชาการให้กับนักเรียนเพื่อให้เยาวชนมีความรู้ ความสามารถ บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรและแผนการศึกษาแห่งชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยศิริ อาศัยสุข (2547) ที่ได้ศึกษาความสามารถในการบริหารงานวิชาการระดับชั้นมัธยมศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนดาราสมุทร จังหวัดชลบุรี พบว่า ความสามารถในการบริหารงานวิชาการระดับชั้นมัธยมศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนดาราสมุทร จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาพบว่า 3 ลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารช่วยเหลือครูในการจัดทำรายงานผลการวิจัย ผู้บริหารช่วยเหลือครูในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้บริหารช่วยเหลือครูในการเก็บรวบรวมข้อมูล อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีจัดให้มีศูนย์วิจัยระดับโรงเรียน เพื่อเป็นเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องตอบสนองนโยบายของจังหวัด แต่ครูผู้สอนบางคนยังไม่มีความรู้ ทักษะกระบวนการในการทำวิจัย ซึ่งผู้บริหารนอกจากจะสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์แล้ว ยังต้องมีการสนับสนุนด้านอื่น เช่น การให้คำแนะนำในการจัดทำเล่มรายงาน การสร้างเครื่องมือการวิจัยที่มีคุณภาพ รวมทั้งต้องอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล การวิจัยด้วย ผู้บริหารบางโรงเรียนอาจไม่ได้ให้การสนับสนุนในด้านนี้เท่าที่ควร เนื่องจากอาจจะยังไม่มีความรู้ ไม่มีเวลาที่เพียงพอ ที่จะให้คำแนะนำครูทุกคนได้ตลอดเวลา เนื่องจากมีภารกิจด้านอื่นอีกมาก ทำให้ครูเห็นว่าด้านงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนนั้นมีประโยชน์เป็นอย่างมาก เพราะสามารถทำให้ครูนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน พัฒนาองค์กร และพัฒนาคุณภาพนักเรียน สอดคล้องกับ วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542, หน้า 58-76) ที่กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการที่น่าเชื่อถือและเป็นระบบในการแสวงหาคำตอบ เพราะเป็นการคิดค้นและพัฒนาที่เป็นการแก้ปัญหา (Problem Solving) ในสภาพการณ์ที่เป็นจริงในชั้นเรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้ในเชิงวิทยาศาสตร์ที่มีเป้าหมายสำคัญที่อยู่การแสวงหาคำตอบ จากปัญหา และข้อสงสัยของครู เป็นการคิดพัฒนานวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและการเรียนการสอน ซึ่งผลจากการวิจัยเป็นสิ่งที่ครูสามารถนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยต้องดำเนินไปพร้อมกับการเรียนการสอนกล่าว คือ สอนไปวิจัยไปเก็บข้อมูลและบันทึกผล แล้วนำผลการวิจัยมาใช้แก้ปัญหา และเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ และ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) จึงทำให้โรงเรียนต้องปรับตัวเอง รวมทั้งผู้บริหารส่วนใหญ่เน้นแนวทางการบริหารแบบบูรณาการมาดำเนินการ

จัดการศึกษาในโรงเรียน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และในการบริหารจัดการนั้น ผู้บริหารมีส่วนสำคัญยิ่งในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความ เรียบร้อยและเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการทำงานทุกฝ่ายสามารถแสดงความคิดเห็นและร่วมวางแผน ในการบริหารงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน เมื่อเกิดปัญหาทำให้คณะครู สามารถร่วมมือกันในการควบคุมสถานการณ์ และสามารถแก้ไขปัญหาได้เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในโรงเรียน สอดคล้องกับ จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 11-12) กล่าวว่า การบริหารมีลักษณะการดำเนินการ เป็นกระบวนการทางสังคม โดยต้องเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้การปฏิบัติตามภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ อีกทั้งในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารและครูต้องมีการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดการเรียนการสอนมีเทคนิค วิธีการที่เหมาะสม สอดคล้องกับ ทิพวรรณ รอดคุ้ม (2548, หน้า 62) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการพัฒนาบุคลากรและตนเองให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีการฝึกฝนอบรมตนด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ ซึ่งองค์กร ที่จะประสบความสำเร็จนั้น บุคลากรของ องค์กรต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นคนใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา ผู้นำและบุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องปรับตัว ให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง จึงทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมพล เปี่ยมศรี (2545, หน้า 76) ที่ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา ณะเชิงเทรา พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ วุฒิกการศึกษา ขนาดสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

3.1 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามเพศของผู้บริหาร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ได้มีการจัดอบรมให้ความรู้กับผู้บริหาร ทั้งด้านการบริหารงานโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน การจัดหลักสูตรและด้านการจัดการศึกษาอย่างสม่ำเสมอโดยเท่าเทียมกัน ผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิงต่างก็สามารถบริหารงานได้ตามหน้าที่ที่ได้รับ ทำให้การบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหารจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกิจ โพธิ์ศิริกุล (2544, หน้า 46-47) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง พบว่า ความพึงพอใจระหว่างครูชายกับครูหญิง มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ด้านงานพัฒนาหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร เพศหญิงมีการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เพศหญิงที่มีความละเอียดอ่อนมาก และมักจะเก็บหรือจดจำรายละเอียดปลีกย่อยต่างๆ ไว้ (อัจฉรา โทบุญ, 2535) ในการบริหารงาน จึงมักจะสนใจในรายละเอียดของงาน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตร ที่สถานศึกษาต้องพัฒนาหลักสูตรของตนเอง ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และท้องถิ่น จึงทำให้ครูเห็นว่าผู้บริหารเพศหญิงมีการบริหารงานด้านงานพัฒนาหลักสูตร มากกว่าผู้บริหารเพศชาย สอดคล้องกับ สวัสดิ์ สุคนธรังสี (2535, หน้า 150) ที่กล่าวว่าเพศชาย หรือหญิงก็จะคิดเหมือนกับบุคคลที่เป็นเพศเดียวกันทั้งหมดและจะต้องคิดแตกต่างไปจากบุคคลที่เป็นเพศตรงข้าม เนื่องจากบุคคลทั้งสองเพศมีฐานะทางวัฒนธรรมและสังคมต่างกัน

ด้านงานจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร เพศหญิงมีการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ทักษะคติและความสนใจของเพศชายและเพศหญิงไม่เหมือนกัน เพศหญิงจะมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (วรภรณ์ มิ่งไทยสงค์, 2543) จึงทำให้ผู้บริหารเพศหญิง ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสนับสนุนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงมากกว่าเพศชาย อีกทั้งเพศหญิงมีความอดทน และมีความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535, หน้า 145) จึงมักสนใจในรายละเอียดการทำงานมากกว่าเพศชาย จึงมีการเข้าไปบริหารจัดการด้านงานจัดการเรียนรู้ อย่างใกล้ชิดมากกว่า และนิเทศ ติดตาม ในรายละเอียดมากกว่า เพศชาย จึงทำให้ครูเห็นว่าผู้บริหารเพศหญิงมีการบริหารงานด้านงานจัดการเรียนรู้ มากกว่าผู้บริหารเพศชาย

ด้านงานวัดและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร เพศหญิงมีการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารเพศชาย เพศหญิงที่มีความละเอียดอ่อนมาก และมักจะเก็บหรือจดจำรายละเอียดปลีกย่อยต่างๆ ไว้ (อัจฉรา โทบุญ, 2535) ในการบริหารงาน จึงมักจะสนใจในรายละเอียดของงาน โดยเฉพาะด้านงานวัดและประเมินผล ผู้บริหารโรงเรียน มีอาจหลีกเลี่ยงได้จะต้องคอยเอาใจใส่ ส่งเสริมสนับสนุน ครูผู้สอนให้ดำเนินการด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการอย่างถูกต้องและจริงจัง สนับสนุนให้ครูสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ มีการพัฒนาระบบนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลให้เป็นไปตามมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ที่กำหนด กำหนดให้การบริหารจัดการเรียนการสอนต้องมีคณะกรรมการนิเทศ กำกับติดตาม และต้องมีแผนงานโครงการ ปรากฏเป็นหลักฐาน มีระบบกำกับ ติดตามและประเมินผล ที่เป็นระบบชัดเจน สอดคล้องกับ วัฒนาพร ระจับทุกซ์ (2541, หน้า 83) ได้เสนอว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรตั้ง

คณะกรรมการเพื่อคอยให้คำปรึกษา อำนวยความสะดวกให้การช่วยเหลือ ให้กำลังใจแก่ครู เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนประสบความสำเร็จ โดยธรรมชาติของเพศหญิงที่จะต้องมีการติดตามรายละเอียดการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด จึงทำให้ครูเห็นว่าผู้บริหารเพศหญิงมีการบริหารงาน ด้านงานวัดและประเมินผล มากกว่าผู้บริหารเพศชาย

3.2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษาของ ผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร ที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรีมีการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้ประกาศให้ทุกโรงเรียน จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนต้องจัดการเรียนการสอน ที่หลากหลาย ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน ทำให้ครูจึงมีความคาดหวังต่อการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหาร โรงเรียนว่าจะสามารถจัดการเรียนการสอนได้ตอบสนองพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ครูย่อมคาดหวังไว้มาก แต่เมื่อผู้บริหาร โรงเรียนไม่สามารถจัดได้อย่างที่ต้องการทุกอย่างจึงเกิดความคิดเห็น ต่ำกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี อีกประการอาจเป็นเพราะผู้บริหารที่วุฒิมหาบัณฑิตสูงกว่า ปริญญาตรี จะมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีมุมมองในการพัฒนางานมากกว่า แต่อาจสื่อสารได้ไม่ชัดเจน ทำให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องครบถ้วน สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2542 อ้างถึงใน นุชชารี สุรกุล, 2546, หน้า 75) ที่กล่าวว่า การดำเนินกิจการให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะการสื่อสารภายในองค์กรเป็นสำคัญสอดคล้องกับ ชวลา กันทอง (2548) ที่กล่าวว่า การที่ได้รับการศึกษามากขึ้นจะทำให้เรามองอะไรได้กว้าง มีมุมมอง หลากหลาย มีวิสัยทัศน์กว้างขวาง ซึ่งจะส่งผลให้ความคิดในเรื่องต่างที่เกี่ยวข้องมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.3 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ กับผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตามทัศนคติของครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ โดยรวม มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนขนาดเล็กมีทรัพยากรการบริหารจำกัด ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ อาคาร สถานที่ และงบประมาณ โรงเรียนขนาดใหญ่มีทรัพยากรการบริหารงานมาก มีบุคลากรมาก มีความรู้ดี มีเงินในงบประมาณและนอกงบประมาณ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่มาก (สนอง ทาหอม, 2531, หน้า 188) เมื่องบประมาณที่มีอยู่มีจำนวนจำกัด ในขณะที่โรงเรียนทุกแห่ง

ต้องบริหารงานวิชาการเหมือนกัน มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แนวปฏิบัติการวัดประเมินผล การวิจัยในชั้นเรียน ฯลฯ ทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ต้องบริหารงบประมาณ และทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเท่ากับโรงเรียนขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นการบริหาร บุคลากร ทรัพยากร สถานที่ ต้องให้ความสำคัญในการบริหารมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยเฉพาะการบริหารวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของโรงเรียนที่ผู้บริหารต้องเข้าไปดูแลอย่างใกล้ชิด และห่วงใยมากกว่า จึงทำให้ครูเห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ มากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ ปิยะสุข (2542) ที่ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษากิ่งอำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการ โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ด้านงานนิเทศการศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ กับผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการบริหารด้านงานนิเทศการศึกษา มากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในขณะที่โรงเรียนทุกแห่งต้องบริหารงานวิชาการเหมือนกัน โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางบุคลากรมีน้อยผู้บริหารสามารถเข้าไป ดูแลนิเทศ กำกับ ติดตาม อย่างใกล้ชิด ได้มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ จึงทำให้ครูเห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานนิเทศการศึกษา มากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ที่กล่าวว่า การนิเทศ การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการส่งเสริมพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียน จำเป็นต้องมีการติดตาม ประสานงาน เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และ การเรียนการสอนของสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเพื่อให้การจัดการเรียนการสอน บรรลุผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ ปิยะสุข (2542) ที่ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการ ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษากิ่งอำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการเรียนการสอน โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีปัญหาสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

ด้านงานวัดและประเมินผล ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่และผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก มีการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานวัดและประเมินผล มากกว่าผู้บริหาร โรงเรียน ขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนขนาดเล็กมีทรัพยากรการบริหารน้อย ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ อาคาร สถานที่ และงบประมาณ โรงเรียนขนาดใหญ่มีทรัพยากรการบริหารงานมาก มีบุคลากรมาก

มีความรู้ดี มีเงินในงบประมาณและนอกงบประมาณ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่มาก (สนอง ทาหอม, 2531, หน้า 188) เมื่องบประมาณที่มีอยู่มีจำนวนจำกัด ในขณะที่โรงเรียนทุกแห่งต้องบริหารงานวิชาการเหมือนกัน มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแนวปฏิบัติการวัดประเมินผล ฯลฯ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ต้องบริหารงบประมาณที่มีจำนวนจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เท่ากับโรงเรียนขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะเป็น บุคลากร ทรัพยากร สถานที่ ต้องให้ความสำคัญในการบริหารมากกว่าขนาดใหญ่ โดยเฉพาะด้านวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของโรงเรียนที่ผู้บริหารต้องเข้าไปดูแลอย่างใกล้ชิดและห่วงใยมากกว่า จึงทำให้ครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานวัดและประเมินผล มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ ปิยะสุข (2542) ที่ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษากิ่งอำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผล และประเมินผล โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีปัญหาสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

ด้านงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ กับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในขณะที่โรงเรียนทุกแห่งต้องบริหารงานวิชาการเหมือนกัน โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง บุคลากรมีน้อย ผู้บริหารสามารถเข้าไปดูแลนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำแนะนำปรึกษาทางด้านงานวิจัย ได้อย่างใกล้ชิด มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ จึงทำให้ครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับ รุจิรี ภูสาระ (2545, หน้า 58-76) ที่กล่าวการวิจัยเป็นการคิดพัฒนานวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและการเรียนการสอน ซึ่งผลจากการวิจัยเป็นสิ่งที่ครูสามารถนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยต้องดำเนินไปพร้อมกับการเรียนการสอนกล่าว คือ สอนไปวิจัยไป เก็บข้อมูลและบันทึกผล แล้วนำผลการวิจัยมาใช้แก้ปัญหาและเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น

ด้านงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ กับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนทุกแห่งต้องบริหารงานวิชาการเหมือนกัน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ที่มีงบประมาณในการบริหารที่มี

จำนวนจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเท่ากับโรงเรียนขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะเป็ น บุคลากร ทรัพยากร สถานที่ ต้องให้ความสำคัญในการบริหารมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยเฉพาะด้านงานพัฒนา แหล่งเรียนรู้ ที่ผู้บริหารต้องร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่ากับโรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากแหล่งเรียนรู้ มีความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน จึงทำให้ครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและ โรงเรียนขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 36) ที่กล่าวว่า โรงเรียน ต้องพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้มีความพร้อมสำหรับจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งประสาน จัดการเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนด้วย

ด้านงานพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ กับ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการบริหาร งานวิชาการ ด้านงานพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาทุกแห่งต้องมีระบบการประกันคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพเพื่อให้ ทุกโรงเรียนมีมาตรฐานการศึกษาเท่าเทียมกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) โดยส่งเสริมให้ มีความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และองค์กรในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยทุกโรงเรียนต้องมีการเตรียมพร้อมเพื่อรับการประเมิน และประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง บุคลากรมีน้อย ผู้บริหารสามารถเข้าไปดูแลนิเทศ กำกับ ติดตาม บุคลากรและ ผู้ที่เกี่ยวข้อง ในงานพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ได้อย่างใกล้ชิด มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ จึงทำให้ครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายใน มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2546, หน้า 24) ที่กล่าวว่า ในการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพราะเป็นระบบที่สร้างความมั่นใจ ว่าสถานศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้คุณภาพตามมาตรฐาน พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นที่เชื่อมั่นและพอใจ ของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ดังนั้น หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

ด้านงานส่งเสริมประสานงานวิชาการกับชุมชน องค์กรและสถาบันอื่น ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ กับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและ ขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานส่งเสริมประสานงานวิชาการกับชุมชน องค์กรและ

สถาบันอื่น มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก งานส่งเสริมประสานงานวิชาการกับชุมชน องค์กรและสถาบันอื่น เป็นงานหลักที่โรงเรียนต้องให้ความสำคัญ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนประจำหมู่บ้านที่อยู่ใกล้ชิดกับชุมชน ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงาน สร้างความร่วมมือประสานงานกับชุมชนและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างต่อเนื่อง และใกล้ชิด มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 20) ที่กล่าวว่า การพัฒนาอย่างต่อเนื่องความสามัคคี ความร่วมมือของบุคลากรและผู้เรียน การสนับสนุนต่าง ๆ รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีของผู้ปกครองและชุมชน และองค์กรต่าง ๆ เป็นการสร้างความเข้มแข็งด้านวิชาการของสถานศึกษาอันส่งผลต่อความสำเร็จของผู้เรียน

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานส่งเสริมประสานงานวิชาการกับชุมชน องค์กรและสถาบันอื่น มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานในด้านงานส่งเสริมประสานงานวิชาการกับชุมชน องค์กรและสถาบันอื่น ผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถประสานงานได้อย่างทั่วถึง ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย ในขณะที่โรงเรียนเล็กบุคลากรมีจำนวนน้อย ทำให้ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน จึงทำให้ครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานส่งเสริมประสานงานวิชาการกับชุมชน องค์กรและสถาบันอื่น มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2546, หน้า 31) ที่กล่าวว่า ขนาดของโรงเรียนมีความสำคัญต่อการจัดการบริหารงานของโรงเรียน เช่นกัน เพราะเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการบริหารงานของโรงเรียน คือถ้าเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก การได้รับการจัดสรรงบประมาณอาจไม่เพียงพอต่อการพัฒนาหรือการบริหารจัดการ บุคลากร ไม่เพียงพอทั้ง ๆ ที่ภาระงานทุกอย่างเท่ากับขนาดอื่น แต่มีบุคลากรและงบประมาณน้อยกว่า

ด้านงานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ กับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนทุกแห่งต้องบริหารงานวิชาการเหมือนกัน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ที่มีงบประมาณในการบริหารที่มีจำนวนจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเท่ากับ โรงเรียนขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะเป็น บุคลากร ทรัพยากร สถานที่ ต้องให้ความสำคัญในการบริหารมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยเฉพาะงานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่ผู้บริหารต้องร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่มี

ส่วนเกี่ยวข้องกับบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่ากับโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งในการจัดการศึกษานั้นครูผู้สอน จำเป็นต้องผลิตสื่อให้ครบถ้วนสำหรับทุกๆ เนื้อหาและพอเพียงกับผู้เรียน เนื่องจากสื่อเป็นอุปกรณ์สำคัญในการช่วยส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ให้กับเด็ก เป็นการเน้นกระบวนการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนค้นคว้า ทดลองปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะอย่างแท้จริง สื่อการเรียนการสอน จึงมีบทบาทสำคัญในการเรียนการสอนเด็ก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 10-13) ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องติดตามอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงทำให้ครูเห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่

3.4 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ทุกโรงเรียนไม่ว่าจะอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาใด ต่างก็มีการถือปฏิบัติตามแผนนโยบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ทุกเขตพื้นที่การศึกษา จึงมีนโยบายให้สถานศึกษาพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและความคาดหวังของชุมชน โรงเรียนแต่ละแห่งมีแนวทางในการจัดการเรียนการสอนเป็นแนวเดียวกันหมดทั่วประเทศ ดังนั้นไม่ว่าโรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่ใด ต่างก็ปฏิบัติตามสนองนโยบายทั้งสิ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เหมือนกัน และการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านหลักสูตรและโครงสร้างการบริหารงาน สถานศึกษาทุกแห่ง ต้องดำเนินการพัฒนาหลักสูตรและบริหารงานโรงเรียนตามโครงสร้างการบริหารการศึกษาตามแนวทางเดียวกันเพื่อให้มีประสิทธิภาพและทันตามเวลาที่กำหนดฉะนั้นไม่ว่าโรงเรียนในเขตพื้นที่ใด ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนต่างก็ต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถมีความเข้าใจในกระบวนการจัดการศึกษาและการบริหารงานวิชาการเหมือนกันทุกแห่งทำให้มีการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

ด้านงานพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหาร โรงเรียนเขต 2 กับผู้บริหาร โรงเรียนเขต 1 และเขต 3 มีการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเขต 1 และเขต 3 มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานพัฒนาหลักสูตร มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนเขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีการแบ่งการบริหารออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษา โดยหลอมรวมกันเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาถูกกำหนดให้อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาตามสภาพทางภูมิศาสตร์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 14) แต่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรีเขต 1 มีความพร้อมด้านการบริหารทุกด้านทั้งทางด้านอาคารสถานที่ และบุคลากร

และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 มีครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงเนื่องจากส่วนใหญ่เป็นครูในพื้นที่ ทำให้มีความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาหลักสูตรมาก จึงทำให้ครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเขต 1 และเขต 3 มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานพัฒนาหลักสูตร มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนเขต 2 สอดคล้องกับ โกศล กิตินิรันดรกุล (2543, หน้า 38) ที่กล่าวว่า สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัันน่าจะมีผลต่อการปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา

ด้านงานจัดการเรียนรู้ ผู้บริหาร โรงเรียนเขต 2 กับผู้บริหาร โรงเรียนเขต 1 และเขต 3 มีการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเขต 1 และเขต 3 มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานจัดการเรียนรู้ มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนเขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 มีความพร้อมด้านการบริหารทุกด้าน ทั้งทางด้านอาคารสถานที่ และบุคลากร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 อยู่ในเขตชุมชนอุตสาหกรรม บุคลากรในโรงเรียนสามารถขอความร่วมมือในการจัดการศึกษาได้ทุกสาขาอาชีพ เทศบาลมีงบประมาณในการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การจัดระบบการบริหารงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่โรงเรียนสามารถขอความอนุเคราะห์ หรือสามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา (โกศล กิตินิรันดรกุล, 2543, หน้า 38) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 มีครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงเนื่องจากส่วนใหญ่เป็นครูในพื้นที่ ทำให้มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน จึงทำให้ครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเขต 1 และเขต 3 มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานจัดการเรียนรู้ มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนเขต 2 สอดคล้องกับสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 61) ที่กล่าวว่า เขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยกำกับสนับสนุน ส่งเสริม และประสานการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัันน่าจะมีผลต่อการปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา (โกศล กิตินิรันดรกุล, 2543, หน้า 38)

ด้านงานวัดและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ผู้บริหารโรงเรียนเขต 2 กับผู้บริหาร โรงเรียน และเขต 3 มีการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเขต 3 มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานจัดการเรียนรู้ มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนเขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีการแบ่งการบริหารออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาแต่ละแห่งถูกกำหนดให้อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาตามสภาพทางภูมิศาสตร์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 14) ซึ่งความแตกต่างนี้ย่อมทำให้มีความแตกต่างกันทั้งสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากรธรรมชาติ อาชีพ ขนบธรรมเนียมประเพณี ภาษา ศาสนา ชีวิตความเป็นอยู่ของสมาชิก (พจน์ เทียมศักดิ์, 2543, หน้า 19-20) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 มีความพร้อมด้านการบริหารทุกด้านทั้งทางด้านอาคารสถานที่และ

บุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 อยู่ในเขตชุมชนอุตสาหกรรม ทำให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อนำไปใช้ในการจัดอบรม สัมมนาการดำเนินการด้านการพัฒนาการวัดประเมินผลได้มาก จึงทำให้ครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเขต 1 และเขต 3 มีการบริหารงานวิชาการ ด้านงานวัดและประเมินผล มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนเขต 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรศักดิ์ เด็กสงวน (2535) ที่ได้วิจัยพบว่า ความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนต่อบทบาทสมาคมผู้ปกครองและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 12 เปรียบเทียบความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนแยกตามทำเลที่ตั้งโรงเรียนมีความแตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

4.1 ประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามเพศของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ได้มีการจัดอบรมให้ความรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดหลักสูตร และด้านการบริหารจัดการศึกษา อย่างสม่ำเสมอ โดยเท่าเทียมกันทุกคนและทุกเพศ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ และสามารถในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาหรือสามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ให้กับครูในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งผลจากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทำให้ผู้บริหารทุกคนต้องเป็นผู้นำหรือผู้รับผิดชอบสูงสุดในสถานศึกษาในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ในวิชาชีพ รอบรู้เกี่ยวกับการบริหาร มีคุณธรรม จีสัยทัศน์ สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) จากองค์ประกอบต่าง ๆ จึงทำให้ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี มีความเห็นต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูมีความเห็นว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี บริหารโรงเรียนมีประสิทธิผลมากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้ประกาศให้ทุกโรงเรียนจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนต้องจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน ผู้บริหารทุกแห่งย่อมบริหารงานไปในทิศทางเดียวกัน ครูจึงมีความคาดหวังต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนว่าจะสามารถจัดการเรียนการสอนได้ตอบสนองพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะผู้บริหาร

ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีครุย่อมคาดหวังไว้มาก แต่เมื่อผู้บริหาร โรงเรียนไม่สามารถจัดได้ อย่างที่ต้องการทุกอย่างจึงมีความเห็นต่ำกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี อีกประการ อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีมุมมอง ในการพัฒนางานมากกว่า แต่อาจสื่อสารได้ไม่ชัดเจนทำให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติตามได้ อย่างถูกต้องครบถ้วน สอดคล้องกับ ชาวลา กันทอง (2548) ที่กล่าวว่า การที่ได้รับการศึกษามากขึ้น จะทำให้เรามองอะไรได้กว้าง มีมุมมองหลากหลาย มีวิสัยทัศน์กว้างขวาง ซึ่งจะส่งผลให้ความคิด ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยครูเห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนกลาง มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวม มากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ขนาดขององค์กรมีส่วนสำคัญที่จะทำ ให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรประสบความสำเร็จได้มากหรือน้อย เมื่อองค์กรใหญ่กิจกรรม ในองค์กรจะมีความซับซ้อน ตลอดจนทรัพยากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเปลี่ยนแปลง มีบุคลากร ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกเป็นจำนวนมาก (ภิญโญ สาร, 2526, หน้า 339) โรงเรียนที่มีครูและ นักเรียนมากงานย่อมมีปัญหามากขึ้นเป็นเงาตามตัว ประเภทของงานก็มีมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก จึงทำให้ครูเห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนกลาง มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวม มากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี โดยครูเห็นว่า ผู้บริหาร โรงเรียนกลาง มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียนได้เป็นอย่างดี มากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก องค์กรใหญ่ กิจกรรมในองค์กรจะมีความซับซ้อน ตลอดจนทรัพยากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเปลี่ยนแปลง มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกเป็นจำนวนมาก (ภิญโญ สาร, 2526, หน้า 339) โรงเรียน ที่มีครูและนักเรียนมากงานย่อมมีปัญหาเพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว การแก้ปัญหาก็ไม่สามารถทำได้ อย่างทันทั่วทั้งที่ ประเภทของงานก็มีมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง จึงทำให้ครูเห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนกลาง มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ได้เป็นอย่างดีมากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร โดยครูเห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนกลาง มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มากกว่าผู้บริหาร โรงเรียน ขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก องค์กรใหญ่กิจกรรมในองค์กรจะมีความซับซ้อน ตลอดจน

ทรัพยากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเปลี่ยนแปลง มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกเป็นจำนวนมาก (ภิญโญ สาร, 2526, หน้า 339) โรงเรียนที่มีครูและนักเรียนมากงานย่อมมีปัญหามากขึ้นเป็นเงาตามตัว โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดติดมานาน แก้ไขปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ยากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง จึงทำให้ครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง มีประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ได้มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่

4.4 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ที่มีนโยบายให้สถานศึกษาพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และความคาดหวังของชุมชน ผู้บริหารทุกคนจึงมีแนวในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นแนวเดียวกับหมดทั่วประเทศ ในขณะเดียวกันในยุคโลกาภิวัตน์ผู้บริหารก็จำเป็นต้องเลือกใช้วิธีการบริหารให้มีความเหมาะสม ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม จึงทำให้ผู้บริหารทุกคนต้องปรับตัวให้ทันต่อข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยี มีการศึกษาเอกสาร หรือเข้ารับการศึกษาอบรมอย่างสม่ำเสมอ และทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี ได้เปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการศึกษา อบรม ประชุม สัมมนา อย่างเท่าเทียมกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี, 2547) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี มุ่งพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาไปในแนวทางเดียวกัน จึงทำให้ความคิดเห็นของครูผู้สอนและจำแนกตามเขตพื้นที่ปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

5.1 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เพศมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ และเพศของผู้บริหารน่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า เพศชายหรือเพศหญิงก็จะคิดเหมือนกับบุคคลที่เป็นเพศเดียวกันทั้งหมด และจะต้องคิดต่างจากบุคคลที่เป็นเพศตรงกันข้าม ในความเป็นจริงแล้วไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิงก็อาจคิดเหมือนกันได้ในบางเรื่อง และในบางเรื่อง

ผู้ชายบางคนก็อาจคิดเหมือนกับผู้หญิงบางคนได้ แต่เมื่อเทียบฐานะโดยส่วนรวมแล้ว บุคคลทั้งสองเพศมีฐานะทางวัฒนธรรมและสังคมต่างกัน จึงทำให้มีหลักฐานเชื่อถือได้ว่าความคิดเห็นของแต่ละเพศแตกต่างกัน (สวัสดี สุคนธรังษี, 2535, หน้า 150) เพศหญิงมีความอดทนที่จะต้องใช้ฝีมือมีความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชายไว้ (อัจฉรา โทบุญ, 2535) ส่วนเพศชายวัฒนธรรมของสังคมมีส่วนหล่อหลอมให้มีลักษณะของการเป็นผู้นำต้องการแสดงบทบาทของผู้นำมากกว่าเพศหญิง (ปราณี วงษ์เทศ, 2544)

5.2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ระดับการศึกษาเป็นตัวกำหนดสถานภาพทางสังคม คนที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมได้รับการยอมรับ และได้รับการคาดหวังทางสังคมสูง (ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน, 2544) นั้นย่อมแสดงว่า วุฒิทางการศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งของตัวแปรด้านบุคคลที่สำคัญ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ มีความสามารถ มีการศึกษาที่ดี และมีความรู้ทางด้านวิชาการและการบริหารงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ สุภา ทรุจิตตวิวัฒน์ (2530, หน้า 179) ได้กล่าวถึง ระดับการศึกษาของผู้บริหารไว้ว่า การศึกษาก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของหัวหน้าเพราะหัวหน้ายังมีการศึกษาสูง ก็จะมีผลดีต่อหน่วยงาน

5.3 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนเป็นองค์กรที่สำคัญในการจัดการศึกษา ธงชัย สันติวงษ์ (2534, หน้า 194) กล่าวว่า ขนาดขององค์กรมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรประสบความสำเร็จได้มากหรือน้อย เมื่อองค์กรใหญ่ กิจกรรมในองค์กรจะมีความซับซ้อน ตลอดจนทรัพยากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเปลี่ยนแปลง มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกเป็นจำนวนมาก วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ก็เกี่ยวข้องกับการจัดสรรงบประมาณทั้งสิ้น (ภิญโญ สาคร, 2526, หน้า 339) โรงเรียนที่มีครูและนักเรียนมากงานย่อมมีปัญหามากขึ้นเป็นเงาตามตัว ประเภทของงานก็มีมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดใหญ่มีทรัพยากรการบริหารงานมาก มีบุคลากรมาก มีความรู้ดี มีเงินในงบประมาณและนอก งบประมาณ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่มาก (พนัส หันนาคินทร์, 2529, หน้า 174) ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีทรัพยากรการบริหารน้อย ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ อาคาร สถานที่ และ งบประมาณ (สนอง ทาหอม, 2531, หน้า 188) จึงอาจกล่าวได้ว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กัน

ด้านงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สัมพันธ์กับโรงเรียนขนาดเล็กในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีนโยบายให้สถานศึกษาพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและ ความคาดหวังของชุมชน โรงเรียนแต่ละแห่งมีแนวในการจัดการเรียนการสอนตามแนวนโยบาย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นแนวเดียวกันหมดทั่วประเทศ ด้วยการพัฒนา การบริหารงาน กระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ทำให้ โรงเรียนทุกแห่งไม่ว่าจะเป็นขนาดใดต่างก็ต้องจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ให้นักเรียนได้ค้นคว้า แต่โรงเรียนขนาดเล็กอาจมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ บุคลากรจึงทำให้ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

5.4 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้มี โดยแบ่งการบริหารออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษา โดยหลอมรวมกันเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาถูกกำหนด ให้อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาตามสภาพทางภูมิศาสตร์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 14) เขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยกำกับ สนับสนุน ส่งเสริม และประสานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษา น่าจะมีผลต่อการปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา (โกศล กิตินรินทร์ภูฏ, 2543, หน้า 38) และ เขตพื้นที่การศึกษา น่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการและประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้การบริหารงาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ดำเนินการ บริหารงานและจัดการศึกษาไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี

1.1 ด้านงานพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารโรงเรียนควรตั้งคณะทำงานจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับท้องถิ่น โดยมีคณะกรรมการจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา มีการจัดประชุม อบรมการคณะกรรมการสถานศึกษา

เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรท้องถิ่นให้กับบุคลากร ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำหลักสูตร ให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรได้

1.2 ด้านงานการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนควรตั้งคณะกรรมการในการจัดระบบ ครูสอนแทน เพื่อจะได้พิจารณาครูเข้าสอนแทนได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรม การเรียนการสอน โดยเน้นกระบวนการและสอดคล้องกับธรรมชาติของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ธรรมชาติวิชาและภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมให้ครูรู้จักประยุกต์ความรู้ในสาขาวิชาและ แก้ปัญหาาร่วมกัน

1.3 ด้านงานนิเทศการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนควรมีนโยบายตั้งคณะกรรมการ ตรวจสอบห้องเรียนขณะมีการเรียนการสอนเพื่อแนะนำและพัฒนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ ควรกำหนดนโยบายให้กรรมการนิเทศงานวิชาการควบคุม กำกับติดตามการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ และประสานงานกับหน่วยงานอื่นและเขตพื้นที่การศึกษา มีการนำผลการนิเทศในภาพรวมมาพัฒนา เพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน

1.4 ด้านงานวัดและประเมินผล ผู้บริหารโรงเรียนควร ส่งเสริมให้มีการสร้างแบบทดสอบ มาตรฐาน ส่งเสริมให้ครูสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผลอย่างหลากหลาย และจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ และกำหนดนโยบายให้ฝ่ายวิชาการและกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดให้มีคลังรวบรวมแบบเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลอย่างเป็นระบบ

1.5 ด้านงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนให้ครู ทำวิจัยในชั้นเรียน สนับสนุนงบประมาณและอำนวยความสะดวก และให้ความช่วยเหลือครู ในการจัดทำรายงานผลการวิจัย การสร้างเครื่องมือในการวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.6 ด้านงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมครูให้มีการสำรวจและ จัดตั้งแหล่งเรียนรู้ ทำความเข้าใจและส่งเสริมให้ใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลให้นักเรียนมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งมีการเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ใน โรงเรียนและชุมชนให้กับองค์กรอื่น

1.7 ด้านงานพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้มีการเผยแพร่ มาตรฐานคุณภาพให้ชุมชนทราบถึงการรับรองมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนการมีส่วนร่วมและ ประสานความร่วมมือจากชุมชน ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งจัดระบบประกัน คุณภาพภายในให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาคุณลักษณะพึงประสงค์ อย่างชัดเจน

1.8 ด้านงานส่งเสริมประสานงานวิชาการกับชุมชน องค์กรและสถาบันอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ โดยมีการเชิญ ผู้ปกครอง

ชุมชน องค์กรและสถาบันอื่น ๆ ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ความต้องการและ เป้าหมายของงานวิชาการ มีการเชิญภูมิปัญญาท้องถิ่นมาให้ความรู้ภายในสถานศึกษา และ ดำเนินงานเพื่อประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นและสร้างเครือข่ายในการพัฒนา โรงเรียน

1.9 ด้านงานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ผู้บริหารโรงเรียนควรแนะนำและ สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความสามารถจัดระบบข้อมูลสารสนเทศได้ครบถ้วนถูกต้องตามความต้องการ และทันต่อการใช้งาน สนับสนุนครูให้มีการประเมินผลและรายงานการใช้สื่อ ส่งเสริมสนับสนุน ครูในการจัดทำวารสารสิ่งพิมพ์หรือทำ Webboard เผยแพร่ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้ปกครองนักเรียนทราบ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้บริหาร โรงเรียนควร ประชาสัมพันธ์ ให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงระบบการจัดการเรียนการสอน ของสถานศึกษา มีการจัดกิจกรรมหรือ โครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมทั้ง มีการส่งเสริมด้านวิชาการให้กับนักเรียนที่เรียนดีเพื่อพัฒนาศักยภาพให้สามารถแข่งขันทักษะ ทางด้านวิชาการกับโรงเรียนอื่น ๆ ได้ และมีการทำวารสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์รางวัลต่าง ๆ ที่นักเรียนได้รับให้กับผู้ปกครอง ชุมชนทราบ

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ควรส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียน ให้เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ รักและ ชื่นชมในศิลปะ สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องและมีความภาคภูมิใจ ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรม การเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนให้สามารถสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้ด้วยตนเอง

2.3 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ผู้บริหาร โรงเรียนควรใช้วิธีประนีประนอมในการบังคับบัญชาครูในโรงเรียน พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความสามารถ ในการแก้ปัญหาในการบริหารงานได้ดี เมื่อเกิดปัญหาภายในโรงเรียนผู้บริหารควรใช้การระดม ความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับคณะครูในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2.4 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ผู้บริหาร โรงเรียนควรส่งครูเข้าร่วมการประชุม สัมมนา ทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาครู ในด้านการจัดการเรียนการสอน ให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนพัฒนาวิธีการสอน ปรับเปลี่ยน หลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นและสังคม