

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญดังนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
3. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
5. ความสัมพันธ์ระหว่างงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
6. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เป็นส่วนราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียนและสังคมภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมไทยได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541, หน้า 111)

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชลบุรี เป็นองค์กรชั้นนำในการส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค มีคุณภาพมาตรฐานความเป็นสากล และอยู่อย่างไทยในสังคมโลก

พันธกิจ

1. พัฒนาเป็นองค์กรชั้นนำในการส่งเสริมการจัดการศึกษา
2. ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง เสมอภาค
3. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ มาตรฐานสู่ความเป็นสากล
4. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาประชากรวัยเรียนให้อยู่อย่างไทยในสังคมโลก

เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค
2. ประชากรวัยเรียนมีคุณภาพมาตรฐานสู่ความเป็นสากลและอยู่อย่างไทยในสังคมโลก

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละนักเรียนที่จบการศึกษาระดับปฐมวัย
2. ร้อยละประชากรวัยเรียนที่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ร้อยละของกำลังแรงงานที่ได้รับการศึกษาภาคบังคับ
4. ร้อยละประชากรวัยเรียนที่ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
5. ร้อยละของนักเรียนที่มีศักยภาพด้านภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
6. ร้อยละสถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
7. ร้อยละประชากรวัยเรียนที่ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ ด้านสังคม ศาสนา

วัฒนธรรม สุขภาพ อนามัยและกีฬา

กลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างความเสมอภาคและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี

จะประกันสิทธิและโอกาสในการได้รับการศึกษาภาคบังคับของเยาวชนทุกประเภทให้ประชากรในวัยเรียนได้รับสิทธิและโอกาสในการได้รับการศึกษาภาคบังคับโดย เกณฑ์เด็กเข้าเรียน 100% ประชากรวัยเรียน อายุ 7 -16 ปี ได้รับการศึกษาภาคบังคับร้อยละ 90 นักเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ศึกษาต่อร้อยละ 90 และประชากรวัยเรียนที่อยู่ในระบบสถานศึกษาจบการศึกษาภาคบังคับทุกคนในระดับปฐมวัย ได้รับการส่งเสริมพัฒนาอย่างทั่วถึงให้ประชากรกลุ่มอายุ 3 - 5 ปี ได้รับการส่งเสริมพัฒนาการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษาปฐมวัย จำนวน 23 แห่งนักเรียนปฐมวัยมีสุขภาพอนามัยดีตามเกณฑ์มาตรฐานร้อยละ 80 พัฒนา ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มอัตราการเรียนต่อชั้น ม.ปลาย และให้นักเรียนยากจนได้รับการประกันสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาต่อ ม.ปลายสนับสนุนช่วยเหลือให้นักเรียนที่จบการศึกษาภาคบังคับเรียนต่อ ม.ปลาย/เทียบเท่า ร้อยละ 90 นักเรียนที่จบการศึกษาภาคบังคับและยากจนได้รับการช่วยเหลือให้เรียนต่อ ร้อยละ 100

กลยุทธ์ที่ 2 เร่งปฏิรูปการศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยจัดให้มีการทบทวนและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับการปฏิรูปการเรียนรู้ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่นให้ปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับการปฏิรูปการเรียนรู้และสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษามีหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น และจัดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาครูตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมจัดระบบดูแลนักเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ และการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนักเรียนทุกคนในสังกัดได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างมีระบบและสามารถเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ และการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาเข้าสู่มาตรฐาน ให้อบรมครูและส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานการประกันคุณภาพ รายงานคุณภาพนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3, ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3, ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เป็นรายบุคคล โดยทุกสถานศึกษาที่ขอรับการประเมินภายนอก ปี 2547 ผ่านการประเมินทุกสถานศึกษาที่เป็นเป้าหมายเร่งรัดพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสถานศึกษา มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างสภาพแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ วิจัยและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เสริมสร้างสังคม ศาสนา วัฒนธรรม สุขภาพอนามัย และกีฬา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ส่งเสริมพัฒนา ด้านผู้เรียน ทุกระดับชั้นมีความรู้ความสามารถ ได้มาตรฐานตามหลักสูตรและมีจุดเน้นที่เป็นเอกลักษณ์ โดยนักเรียนทุกคนได้เล่นกีฬาและออกกำลังกาย คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และนำความรู้ไปใช้จริงได้ มีเหตุผลเชิงจริยธรรม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละรู้จักช่วยเหลือผู้อื่น มุ่งมั่นพัฒนา มีพฤติกรรมส่วนตัวและค่านิยมพื้นฐานที่ดี เช่น มีระเบียบวินัย กริยามารยาท ความสะอาด การพูด ความรับผิดชอบนักเรียนทุกสถานศึกษาได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับจุดเน้นและความต้องการของชุมชน

นอกจากที่กล่าวมาสถานศึกษาแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 4 กลุ่มงาน ได้ตามภารกิจ และขนาดของสถานศึกษา ตามความเหมาะสม ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มจัดการศึกษาและพัฒนาวิชาการ
3. กลุ่มกิจการนักเรียนและชุมชนสัมพันธ์
4. กลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มอำนวยการ สถานศึกษาอาจจัดกลุ่มงานในกลุ่มอำนวยการ ดังนี้

กลุ่มงานบริหารทั่วไป อาจประกอบด้วยงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานนโยบายและแผน งานประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา งานการจัดระบบ

การบริหารและการจัดการ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งานดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม งานจัดทำสำมะโนนักเรียน งานรับนักเรียน งานส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย งานระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานประสานราชการ งานการจัดระบบการควบคุมภายใน งานบริการสาธารณะ งานยานพาหนะ และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

กลุ่มงานบริหารงบประมาณ อาจประกอบด้วยงานจัดทำและเสนอขอของบประมาณ งานจัดสรรงบประมาณ งานตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน งานระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารการเงิน งานบริหารบัญชีและงานบริหารพัสดุและสินทรัพย์

กลุ่มจัดการศึกษาและพัฒนาวิชาการ สถานศึกษาอาจจัดได้ดังนี้

- 1) กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อาจประกอบด้วยงานการจัดทำโครงสร้างหลักสูตร และสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ นิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร
- 2) กลุ่มงานจัดการเรียนรู้ อาจประกอบด้วยงานจัดแผนการจัดการเรียนรู้ งานพัฒนาระบบการเรียนรู้
- 3) กลุ่มงานนิเทศการศึกษา อาจประกอบด้วยงานการนิเทศงานวิชาการ งานพัฒนาระบบการนิเทศ
- 4) กลุ่มงานวัดผลและประเมินผล อาจประกอบด้วยงานระเบียบและหลักฐานการวัดและประเมินผล งานพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผล
- 5) กลุ่มงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อาจประกอบด้วยงานการวิจัย การบริหารจัดการและและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้
- 6) กลุ่มงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้ อาจประกอบด้วยงานการสำรวจและจัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ งานจัดตั้งใช้พัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 7) กลุ่มงานพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน อาจประกอบด้วยงานการจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน งานพัฒนามาตรฐานการศึกษา
- 8) กลุ่มงานส่งเสริมประสานงานวิชาการกับชุมชน องค์กร สถาบันอื่น อาจประกอบด้วยงานอบรมเผยแพร่ความรู้แก่ชุมชน งานสร้างเครือข่ายวิชาการ งานส่งเสริมวิชาการแก่ผู้จัดการศึกษาของครอบครัวและชุมชน
- 9) กลุ่มงานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี อาจประกอบด้วยงานการผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน การจัดหาสื่อและเทคโนโลยี การประเมินผลการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กลุ่มกิจการนักเรียนและชุมชนสัมพันธ์ สถานศึกษาอาจจัดกลุ่มงานได้ดังนี้

กลุ่มงานกิจการนักเรียน อาจประกอบด้วย งานกีฬา งานลูกเสือ-เนตรนารี งานชมรม-ชุมนุม งานส่งเสริมประชาธิปไตย

กลุ่มงานบริการและสวัสดิการนักเรียน อาจประกอบด้วยงานบริการอนามัยนักเรียน งานบริการอาหารกลางวันนักเรียน งานสวัสดิการนักเรียน งานแนะแนว

กลุ่มงานปกครองนักเรียน อาจประกอบด้วยงานระเบียบและการดำเนินการวินัยนักเรียน งานส่งเสริมวินัย คุณธรรมจริยธรรมนักเรียน

กลุ่มงานชุมชนสัมพันธ์ อาจประกอบด้วย งานบริการชุมชน งานกิจกรรมร่วมกับชุมชน งานสมาคมผู้ปกครองและครู

กลุ่มบริหารงานบุคคล สถานศึกษาอาจจัดกลุ่มงานได้ดังนี้

กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อาจประกอบด้วยงานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน งานกำหนดตำแหน่ง งานเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู

กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อาจประกอบด้วยงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู ครูผู้ช่วย งานการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว งานแต่งตั้งย้าย โอนข้าราชการครู

กลุ่มงานพัฒนาบุคคล อาจประกอบด้วยงานอบรมพัฒนาบุคคล งานการศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ งานส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะ

กลุ่มงานบำเหน็จความชอบ และทะเบียน อาจประกอบด้วยงานพิจารณาความดีความชอบ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานทะเบียนประวัติ

กลุ่มงานวินัยและนิติการ อาจประกอบด้วย งานป้องกันและดำเนินการทางวินัย งานระเบียบกฎหมาย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ในการจัดการศึกษาทุกสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เป็นการจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษา โดยสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ดำเนินการจัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้นโดยมุ่งเน้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และดำเนินการจัดการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษา ทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านคุณภาพกระบวนการ และด้านคุณภาพปัจจัย เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพทั้งด้านความรู้ ความสามารถ มีความเสมอภาคในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน มีความเป็นสากล และคุณธรรม จริยธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษามีสิทธิหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในกฎหมายคือเป็นส่วนราชการที่มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และมีคุณธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ นอกจากนี้จะมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ถือปฏิบัติแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการ หรือบริหารงานวิชาการ ให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหาร โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School - Based Management) และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ที่ยึดทั้งหลักนิติบุคคล หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า เป็นเครื่องมือในการนำวิสัยทัศน์ และนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 32-33) แนวคิดในการบริหารสถานศึกษา (สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1, 2543, หน้า 30) ดังนี้

การบริหารสถานศึกษา ต้องเป็นระบบการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น จึงจะสามารถจัดการศึกษาได้ทันกับความต้องการของสังคม

การขยายโอกาสทางการศึกษา ต้องดำเนินการในทุกระดับชั้น ทุกกลุ่มประชากรและดำเนินการครอบคลุมทุกพื้นที่ โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อปวงชนจาก 6 ปี เป็น 12 ปี จะต้องครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายประชากรวัยเรียนตามกลุ่มอายุ

การจัดการศึกษาด้านอาชีพ จะมีความเป็นสากล มีศูนย์ฝึกอบรม/พัฒนาฝีมือประสบการณ์ตรงตามความต้องการ ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการจัดการศึกษาจะประสานและพัฒนาการศึกษาไปในทิศทางที่ตรงกัน

การศึกษากับสังคมจะพัฒนาควบคู่กันไป ต่างเป็นตัวกำหนดสภาพซึ่งกันและกันโดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพ จะช่วยกำหนดแนวทางของสังคมตามวิวัฒนาการของโลก

ปรีชา นิพนธ์พิทยา (2534, หน้า 24) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าสถานศึกษาเป็นการศึกษาระดับหนึ่ง ที่มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนได้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตให้พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคม ตามบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะพลเมืองดี โดยให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ทำงานและครองชีวิตได้อย่างสงบสุข

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาและดำเนินงานทุกอย่างภายในสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และตอบสนองความต้องการในด้านการจัดการศึกษาโดยมีความรับผิดชอบและผลักดันให้การดำเนินการดังกล่าวบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา มีความหมายคล้ายคลึงกับการบริหารการศึกษา แต่ขอบเขตของการบริหารสถานศึกษามีลักษณะเฉพาะตัวมากกว่า ซึ่งได้นักการศึกษาแสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

กู๊ด (Good, 1973, p. 13) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การอำนวยความสะดวก และการดำเนินการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมดของสถานศึกษา โดยจะต้องคำนึงถึงผลสุดท้ายของการศึกษาเป็นสำคัญ และหมายถึงการควบคุมการจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน เช่นเรื่องเกี่ยวกับครู นักเรียน แผนการสอน หลักสูตร กิจกรรม วิธีสอน สื่อการเรียนการสอน และการแนะแนว

ปรีชา คัมภีรปกรณ (2532, หน้า 157) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารเพื่อให้เกิดการบริการที่ดีแก่ผู้เข้ารับบริการ คือ นักเรียน และผลที่เกิดจากการบริการคือ ผู้รับบริการจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

บันลือ พฤกษ์วัน (2536, หน้า 57) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานทุกอย่างในสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดหมายในการศึกษาหรือจุดหมายของหลักสูตร คือ นักเรียนมีสุขภาพดี มีคุณธรรม มีความเป็นพลเมืองดี สามารถใช้ประโยชน์ของวิชาที่เรียนมีความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 6) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ไว้ว่าคือการ ดำเนินงานโดยมุ่งหวังให้ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพนักเรียน ในระบบของการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารคือกลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพย่อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน กระบวนการบริหารจึงต้องมีการใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน โดยแผนนั้นเกิดจากการวางแผนแบบมีส่วนร่วม มีเป้าหมายชัดเจน สอดคล้องกับสภาพของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญ มีการประสานร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึงกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือกันให้การศึกษาแก่สมาชิกที่อยู่ในสังคมเพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ กระบวนการอย่างมีระบบ มีทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้ได้เป็นคนดีและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

ขอบข่ายภารกิจของการบริหารสถานศึกษา

กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956, p. 458) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา มี 4 ประการ คือ เป็นผู้รักษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เป็นผู้ปรับปรุงและขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นผู้มีหน้าที่และปรับปรุงบุคลากร และมีหน้าที่จัดหา รักษาเงิน และอาคารสถานที่

แคมเบล (Cambell, 1972, p. 225) ได้อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบ 4 ประการคือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้จัดรูปงาน สถานศึกษาขนาดเล็กผู้บริหารอาจทำเองได้ทั้งหมด แต่สถานศึกษาขนาดใหญ่ผู้บริหารอาจมอบหน้าที่ความรับผิดชอบและมอบอำนาจให้ผู้อื่นช่วยทำบ้าง ไม่ว่าผู้บริหารจะทำเองหรือให้ผู้อื่นช่วยทำผู้บริหารจะต้องจัดรูปงานเพื่อให้ภารกิจที่ปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องเป็นผู้สื่อความหมายเนื่องจากผู้บริหารต้องอยู่ท่ามกลางบุคคลทั้งหลายที่ประกอบเป็นสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทของผู้นำทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นการสอน ความรอบรู้ทันเหตุการณ์ แนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องบังคับบัญชาให้งานทั้งหลายลุล่วงไปด้วยดี

พนัส หันนาทินทร์ (2529, หน้า 69) ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ คือรับผิดชอบงานทุกอย่างในสถานศึกษา ได้แก่ รับผิดชอบที่จะดำเนินการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้ได้ผลตามจุดประสงค์ของการศึกษา รับผิดชอบต่อองค์การทั้งภายในและภายนอก เช่น การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวแทนในกิจการของโรงเรียน เป็นผู้นำให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ตักเตือน สั่งสอน ชี้แนะ กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่ม เป็นผู้ตัดสินใจในปัญหาระดับสูงของสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539, หน้า 6) ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาไว้ ดังนี้

1. บทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดหาสื่อการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การดำเนินงานห้องสมุด การส่งเสริมการสอน การนิเทศการศึกษา การวางแผนและกำหนดวิธีการ การประชุมอบรมทางวิชาการ และงานวิชาการที่กำหนดไว้ในระเบียบ กฎหมายและข้อบังคับอื่น ๆ
2. บทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานบุคลากร ประกอบด้วย การวางแผนบุคลากร เพื่อแสวงหาความต้องการบุคลากร การเตรียมบุคลากร ได้แก่ การพิจารณาจัดคนเข้าทำงาน การปฐมนิเทศบุคลากร การพัฒนาและการรักษามูลค่าบุคลากร ตลอดจนงานบุคลากรที่กำหนดไว้ในระเบียบกฎหมายและข้อบังคับอื่น ๆ
3. บทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานกิจการนักเรียน ประกอบด้วย การจัดทำล้ามะโนนักเรียน การรับเด็กเข้าเรียน การลงทะเบียนนักเรียน การแบ่งชั้นเรียน การรายงานเกี่ยวกับนักเรียน

การรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียน การย้ายและจำหน่ายนักเรียน การทำทะเบียนประวัตินักเรียน การจัดกิจการนักเรียน การจัดบริการแนะแนวการจัดบริการเกี่ยวกับสุขภาพ การจัดสวัสดิการต่าง ๆ การช่วยเหลือเด็กที่มีปัญหา และงานกิจการนักเรียนที่กำหนดไว้ในระเบียบกฎหมายข้อบังคับอื่น ๆ

4. บทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานธุรการและการเงิน ประกอบด้วย งานสารบรรณ การดำเนินงานทั่วไปของโรงเรียนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ การจัดควบคุม ดูแลงานเอกสาร และหลักฐานต่าง ๆ เช่น สมุดหมายเหตุรายวัน ทะเบียนครู ทะเบียนนักเรียน บัญชีเรียกชื่อนักเรียน สถิติต่าง ๆ การปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน พัสดุครุภัณฑ์ ตลอดจนงานธุรการและเงินที่กำหนดไว้ในระเบียบกฎหมายและข้อบังคับอื่น ๆ

5. บทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ประกอบด้วย การจัดสำนักงานห้องธุรการ ห้องพัสดุ ห้องพยาบาล ห้องประชุมและห้องอื่น ๆ ดูแลรักษาและปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ประจำสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่เรียบร้อย นอกจากนี้ยังมีงานอาคารสถานที่ที่กำหนดไว้ในระเบียบกฎหมายและข้อบังคับอื่น ๆ

6. บทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ประกอบด้วย การให้ความร่วมมือกับชุมชน เช่น ให้ความคิด ให้คำแนะนำแก่สมาชิกของชุมชน ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ไม่ขัดต่อกฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ให้บริการยืมวัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้ในงานส่วนรวม ให้ยืมสถานที่สำหรับประกอบกิจกรรม ให้บริการแก่ชุมชนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาชุมชน และให้สมาชิกชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยเป็นกรรมการสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 32) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจของการบริหารสถานศึกษา ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้สถานศึกษาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษา ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ ประกอบด้วยภารกิจ ดังนี้
 - 1.1 งานบริหารทั่วไป ประกอบด้วยงานธุรการ
 - 1.2 งานนโยบายและแผน
 - 1.3 งานสนับสนุนการศึกษา
 - 1.4 งานส่งเสริมและประสานงานการศึกษา
 - 1.5 งานจัดระบบควบคุมภายใน
2. กลุ่มจัดการศึกษาและพัฒนาวิชาการ ประกอบด้วยภารกิจ ดังนี้
 - 2.1 งานพัฒนาหลักสูตร
 - 2.1 งานจัดการเรียนรู้
 - 2.3 งานนิเทศการศึกษา

- 2.4 งานวัดผลประเมินผล
- 2.5 งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 2.6 งานพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 2.7 งานพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน
- 2.8 งานส่งเสริมประสานงานวิชาการกับชุมชน องค์กรและสถาบันอื่น
- 2.9 งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี
3. กลุ่มกิจการนักเรียนและชุมชนสัมพันธ์ ประกอบด้วยภารกิจ ดังนี้
 - 3.1 งานกิจกรรมนักเรียน
 - 3.2 งานบริการและสวัสดิการนักเรียน
 - 3.3 งานแนะแนว
 - 3.4 งานปกครอง
 - 3.5 งานสัมพันธ์ชุมชน/ บริการชุมชน
 - 3.6 งานวินัยนักเรียน
4. กลุ่มบริหารงานบุคลากร ประกอบด้วยภารกิจ ดังนี้
 - 4.1 งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - 4.2 งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 4.3 งานพัฒนาบุคลากร
 - 4.4 งานวินัยและนิติกร
 - 4.5 งานบำเหน็จความชอบ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ขอบข่ายภารกิจของการบริหารสถานศึกษานั้น สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ผู้บริหารมีอำนาจบริหารอย่างอิสระขณะเดียวกันก็รับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจของตนอย่างเต็มที่ สามารถจัดการศึกษาได้ตามบทบาท ภารกิจ ขนาดของสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวทางขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ไว้กว้าง ๆ 4 กลุ่มงานได้ดังนี้ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มจัดการศึกษาและพัฒนาวิชาการ กลุ่มกิจการนักเรียนและชุมชนสัมพันธ์ กลุ่มบริหารงานบุคคล ส่วนบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญยิ่งของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องรับผิดชอบให้การปฏิบัติงานทุกด้านบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่ตัดสินใจ สั่งการ การอำนวยความสะดวก และประสานงานในการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยตรง

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหาร จัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะ เป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและ การจัดการสามารถ พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้ง การวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

กัญญา สาร (2526, หน้า 232) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรม ทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนนักเรียนให้ได้ผลดีและมี ประสิทธิภาพที่สุด และ กิตติมา ปรีดีดิถ (2532, หน้า 47) ได้กล่าวเสริมว่า การบริหาร งานวิชาการ ควรจะรวมถึงการอบรม ศีลธรรม จรรยาและความประพฤติของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดี นำความรู้ ความสามารถพอที่จะเลี้ยงชีพได้ตลอดจนช่วยเหลือสังคมตามควร

นิพนธ์ กีนาวงศ์ (2526, หน้า 68-69) กล่าวว่า เป็นงานที่ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบ เป็นอันดับแรก เพราะภารกิจหลักของสถานศึกษา คือ การให้บริการทางวิชาการอันได้แก่ งานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน งานด้านปรับปรุงการเรียนการสอน งานด้านวัดผล และประเมินผล ดังนั้นงานวิชาการจึงถือได้ว่าเป็นหัวใจของสถานศึกษาถ้าหากงานวิชาการล้มเหลว แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ

กรมสามัญศึกษา (2534, หน้า 11) ความหมายของงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับ หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2533 ได้แก่ การจัดรายวิชา การจัดนักเรียนเข้ากลุ่ม การจัดกิจกรรม การจัดตารางสอน การจัดกระบวนการเรียนการสอน และ การวัดผลประเมินผลการเรียน

สรุปได้ว่า ความหมายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความคล้ายคลึงกัน เป็นส่วนใหญ่ โดยมีลักษณะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียน มีความรู้ ความสามารถ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นเครื่องมือชี้วัดถึงความสำเร็จหรือล้มเหลว ของสถานศึกษา ทั้งด้านคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการจึงเป็นสิ่งที่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสนใจ และตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อให้ การจัดการศึกษาของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานวิชาการให้มีผลการดำเนินงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องทราบขอบข่าย และหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร นั้น กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้ กรมสามัญศึกษากำหนดภารกิจการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา (กรมสามัญศึกษา, 2535, หน้า 9) มี 5 ข้อ ดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ สถานศึกษาดำเนินการดังนี้
 - 1.1 การรวบรวมและจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ
 - 1.2 การทำแผนงานวิชาการ
2. การบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาดำเนินการดังนี้
 - 2.1 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - 2.2 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
 - 2.3 การจัดตารางสอน
 - 2.4 การจัดครูเข้าสอนแทน
 - 2.5 การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ
 - 2.6 การพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอนด้านต่างๆ
 - 2.7 การจัดสอนซ่อมเสริม
 - 2.8 การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน
 - 2.9 การจัดกิจกรรมนักเรียนตามหลักสูตร
 - 2.10 การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอน สถานศึกษาดำเนินการดังนี้
 - 3.1 การจัดทำแผนการเรียนรู้รายวิชา
 - 3.2 การจัดหา จัดทำใช้ บำรุงรักษา และส่งเสริมการผลิตสื่อการเรียนการสอน
4. การวัดผลและประเมินผล และงานทะเบียนนักเรียน สถานศึกษาดำเนินการดังนี้
 - 4.1 ดำเนินการวัดผลประเมินผลการเรียน
 - 4.2 การสร้างและปรับปรุงเครื่องมือวัดผลและประเมินผล
 - 4.3 การจัดให้มีเอกสารแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลการเรียน
 - 4.4 การดำเนินการเกี่ยวกับหลักฐานการวัดผลประเมินผลการเรียน

กรมวิชาการ (2545, หน้า 180) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการตามเกณฑ์ ประเมินโรงเรียน 8 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับหลักการและจุดหมายของหลักสูตร
2. การจัดบุคลากรตรงตามหน้าที่
3. การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา
4. การจัดซื้อการเรียนการสอน
5. การจัดบริการเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน
6. การจัดการเรียนการสอนหรือเปล่า
7. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
8. การดำเนินการด้านการวัดผลประเมินผล

ส่วนเกณฑ์การประเมินการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2533 ด้วยตนเอง (กรมวิชาการ, 2534, หน้า 9-10) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ด้านการเตรียมความพร้อม ได้แก่
 - 1.1 การประชาสัมพันธ์หลักสูตร
 - 1.2 การประสานงานกับหน่วยงานภายนอก
 - 1.3 การเตรียมความพร้อมของบุคลากร
 - 1.4 การจัดระบบการบริหารงาน
 - 1.5 การจัดระบบข้อมูลพื้นฐาน
 - 1.6 การจัด สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง
2. ด้านการบริหารหลักสูตร ได้แก่
 - 2.1 การวางแผนทั่วไป
 - 2.2 การจัดทำแผนงานวิชาการ
 - 2.3 การดำเนินงานตามแผน
 - 2.4 การประเมินผลการดำเนินงาน
3. ด้านการเรียนการสอน ได้แก่
 - 3.1 การจัดและพัฒนการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับจุดหมายของหลักสูตร
 - 3.2 การสอนเน้นกระบวนการ
 - 3.3 การสอนเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ
 - 3.4 การสอนซ่อมเสริมเพื่อพัฒนาผู้เรียน
 - 3.5 การสอนเน้นกระบวนการกลุ่ม

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 32) ได้กำหนดขอบข่ายทิศทางการจัดการศึกษาและพัฒนาวิชาการ 9 งาน เป็นการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษามุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ผู้บริหารต้องพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร ดังนี้

1. งานพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การศึกษางานวิชาการของผู้บริหาร เกี่ยวกับความเข้าใจหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สารแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ แผนการเรียน โครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ นิเทศการใช้หลักสูตร วิเคราะห์จุดหมาย หลักการของหลักสูตร การจัดเอกสารคู่มือหลักสูตรและแผนการสอนที่เน้นกระบวนการการนำไปใช้ในการเรียนการสอน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการนำหลักสูตรไปใช้ สิ่งแรกที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงหรือยึดเป็นแกนนำ คือ งานวิชาการ เพราะเป็นงานที่เปรียบเสมือนสะพานเชื่อม โยงให้ผู้บริหารสัมผัสกับบุคคลทุกคนในสถานศึกษา (คุชฎี พงศ์ศาสตร์, 2535, หน้า 41) เพื่อให้พัฒนาผู้เรียนให้เจริญงอกงามด้านสติปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีทักษะความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพและพัฒนาสังคมให้เป็นสุข กระทรวงศึกษาธิการ โดยกรมวิชาการจึงเป็นผู้จัดหลักสูตรขึ้นมาเพื่อให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติที่ได้กำหนด ความหมาย แนวนโยบาย และวิธีการในการจัดการศึกษาของประเทศ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจสังคมและทรัพยากรที่มีอยู่ ดังนั้นเครื่องมือหรือพาหนะที่ผู้บริหารจะใช้พานักเรียนไปสู่คุณลักษณะที่ประเทศชาติต้องการก็คือ “หลักสูตร” นั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับ นิพนธ์ กินาวงศ์ (2526, หน้า 69) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องหลักสูตร และมีหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยเหมาะสมกับสภาพสังคม

กิตติมา ปรีดีดิลก (2532, หน้า 57) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับหลักสูตรนั้น ผู้บริหารต้องพิจารณาหลักสูตร ทำความเข้าใจให้ถ่องแท้เพื่อจะได้ชี้แนะครู แบ่งงานให้ครูช่วยกันทำแล้วคอยติดตามผล ซึ่งสอดคล้องกับ สัจด์ อุทรานันท์ (2532, หน้า 275-276) กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่สถานศึกษาใช้อยู่อย่างชัดเจน
2. ให้บริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนชนิดต่าง ๆ แก่ครู
3. ดำเนินการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตรภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ
4. กระตุ้นและส่งเสริมครูในการใช้หลักสูตรอย่างถูกต้อง เช่น จัดฝึกอบรมหรือจัดประชุมสัมมนา เป็นต้น

ประชุมสัมมนา เป็นต้น

5. ให้กำลังใจและบำรุงขวัญแก่ครูผู้ใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นเยี่ยงอย่างแก่ครูคนอื่น ๆ

ดุษฎี พงศ์ศาสตร์ (2535, หน้า 43) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการใช้หลักสูตร อันจะนำไปสู่กระบวนการบริหารหลักสูตร จะต้องมีการปฏิบัติการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. ศึกษาหลักสูตร ผู้บริหารจะต้องสนใจ ทำความเข้าใจหลักสูตรโดยละเอียดถี่ถ้วน
2. กระจ่างชัดทุกแง่มุมจนสามารถ
3. แปลออกมาเป็นแนวปฏิบัติได้
4. กำหนดผู้รับผิดชอบได้
5. ชี้แจง แนะนำ ครูผู้สอนได้
6. ชักนำและวางมาตรการให้ครูผู้สอนสนใจ เข้าใจหลักสูตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเข้าใจหลักการและจุดหมายของหลักสูตรอย่างแจ่มชัดจนจำได้ จึงจะทำให้การเรียนการสอนในรายวิชานั้น ๆ มีคุณภาพประสิทธิภาพผลตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

7. ทนต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องเป็นคนแรกในสถานศึกษาที่ทราบความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการแก้ไขหลักสูตร ซึ่งมีมาอยู่เสมอ รับผิดชอบทำความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง ขยายความ และตีความให้ชัดเจน กำหนดแนวปฏิบัติและชี้แจงให้ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบโดยเร็ว

8. ควบคุมดูแลและติดตามการใช้หลักสูตร ผู้บริหารต้องเอาใจใส่สอดส่องดูแลช่วยเหลือ สนับสนุนส่งเสริม และนิเทศครูอาจารย์ให้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติที่วางไว้ ขณะเดียวกันก็ติดตามการทำงานทุกระยะด้วยการสังเกต หรือกำหนดวิธีการเป็นเอกสาร หลักฐานอื่นใดตามความเหมาะสม กับแนวปฏิบัติที่วางไว้

จึงสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับความเข้าใจหลักสูตร การกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติแผน การจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์จุดมุ่งหมาย หลักการของหลักสูตร การจัดเอกสารคู่มือหลักสูตรและ แผนการเรียนรู้เน้นกระบวนการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลและติดตามผล การใช้หลักสูตร

2. งานจัดการเรียนรู้ หมายถึง การศึกษางานวิชาการของผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดแผน การจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เน้นเนื้อหาสาระกิจกรรม กระบวนการคิด การประยุกต์ความรู้ การแก้ปัญหา การส่งเสริมให้รักการอ่าน การผสมผสานความรู้ให้สมดุลกัน การปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม การนิเทศการเรียนการสอนมาประยุกต์ใช้ งานจัดการเรียนรู้ เป็นกิจกรรมที่สำคัญของการบริหารงานวิชาการ กิตติมา ปรีดีดิติก (2532, หน้า 61) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้สอนที่จะต้องกระทำการจัดการเรียนที่เหมาะสมมีการสอนที่ถูกต้อง ตลอดจนการอำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2534, หน้า 22) ได้กล่าวถึง การนำหลักสูตรมัธยมศึกษาฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2533 ไปใช้ จะต้องคำนึงถึงจุดเน้นในการเสริมสร้างทักษะกระบวนการแก่นักเรียนมากกว่าที่จะมุ่งเน้นให้นักเรียนเรียนเนื้อหาวิชา จึงเป็นภาระหน้าที่ของฝ่ายบริหารที่จะต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการจัดกระบวนการเรียนการสอนตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 43-52) ได้กำหนดแนวทางการประเมินการใช้หลักสูตรด้วยตนเองของสถานศึกษาในด้านการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

การจัดและการพัฒนาการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับจุดหมายของหลักสูตรมีแนวปฏิบัติดังนี้

1. กำหนดจุดประสงค์การเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนและสอดคล้องกับหลักสูตร
2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับจุดประสงค์ เนื้อหา สภาพแวดล้อมและความสามารถของผู้เรียน
3. เลือกใช้ จัดหา หรือจัดทำสื่อการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับจุดประสงค์ เนื้อหา และสภาพแวดล้อม
4. มีการประเมินก่อนเรียน ระหว่างเรียน เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียนมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับจุดประสงค์ เนื้อหา เวลา และความสามารถของผู้เรียน

กรมสามัญศึกษา (2535, หน้า 9-11) ได้กล่าวถึงจุดเน้นของหลักสูตรฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2533 ในข้อที่ว่า “การจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการ” เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำให้ผู้สอนมีความเข้าใจในเรื่องกระบวนการอย่างถ่องแท้ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนได้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร โดยกระบวนการ หมายถึง แนวทาง การดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีขั้นตอนซึ่งวางไว้อย่างเป็นลำดับตั้งแต่ต้นจนแล้วเสร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ กระบวนการเรียนการสอนที่นำไปใช้ให้เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชา เช่น

1. ทักษะกระบวนการ
2. กระบวนการสร้างความคิดรวบยอด

3. กระบวนการคิดวิจารณ์
4. กระบวนการคณิตศาสตร์
5. กระบวนการเรียนภาษา
6. กระบวนการกลุ่ม
7. กระบวนการแก้ปัญหา
8. กระบวนการสร้างความตระหนัก
9. กระบวนการปฏิบัติ
10. กระบวนการสร้างเจตคติ
11. กระบวนการสร้างค่านิยม
12. กระบวนการเรียน ความรู้ความเข้าใจ
13. กระบวนการสืบสวนสอบสวน

วัลลภ กันทรพย (2534, หน้า 8-10) ได้เน้นการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดประสงค์ไว้

3 ประการ คือ

1. ไม่ว่าจะสอนวิชาใดก็ตามต้องสอนให้ถึงขั้นนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
2. ต้องสอนให้ผู้เรียนรับรู้กระบวนการและนำไปใช้ได้
3. ต้องสอนให้ผู้เรียนเห็นช่องทางในการนำสิ่งที่ได้เรียนไปประกอบอาชีพหรือหารายได้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า งานจัดการเรียนรู้หรือ งานบริหารกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่ครูนำหลักสูตร ไปใช้กับนักเรียน โดยตรง ซึ่งจะทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากการที่ได้รับประสบการณ์จากกิจกรรมการเรียนการสอน และยังเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรด้วย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงพฤติกรรมเป็นผู้นำทางวิชาการในการบริหารกิจกรรมการเรียนการสอน ต้องจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนในสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น

3. งานนิเทศการศึกษา หมายถึง การศึกษางานวิชาการของผู้บริหาร เกี่ยวกับการจัดระบบการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ กระบวนการนิเทศการแนะนำช่วยเหลือ การส่งเสริมครูให้มีความรู้เพิ่มขึ้น การประเมินผลการจัดระบบ การประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร

งานนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแก่บุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ความสำเร็จของการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จะขึ้นอยู่กับวิธีการสอนของครูและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการ และ

ในโลกปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในวงการศึกษามีแนวความคิดและแนวการเรียนการสอนใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น รวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายของการศึกษา และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนนั้น ๆ ครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน แม้ว่าครูส่วนใหญ่จะมีความรู้เกี่ยวกับวิชาและหลักการต่าง ๆ มาแล้วก็ตาม แต่ในสภาพปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ครูจึงต้องมีการพัฒนาตัวเองและพัฒนาวิธีการ ตลอดจนเทคนิคในการเรียนการสอน ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีผลให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดครูจึงจำเป็นต้องได้รับการแนะนำช่วยเหลืออยู่เสมอ โดยการนิเทศการศึกษา และมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

ชารี มณีสรี (2538, หน้า 19) กล่าวว่า ิว่าการนิเทศการศึกษา หมายถึงความพยายามอย่างหนึ่ง ในหลาย ๆ อย่าง ที่จะช่วยส่งเสริมให้การศึกษาที่มีคุณภาพทางการเรียนการสอน เช่นเดียวกับ มานพ กาละดี (2535, หน้า 269) กล่าวว่า การนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการที่ผู้นิเทศนำมาใช้ในการพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติของครูให้มีผลต่อการปฏิบัติงาน การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนิเทศ คือ งานที่เกี่ยวกับความพยายามที่จะให้การแนะนำช่วยเหลือ ร่วมมือสนับสนุน และส่งเสริมให้ครูมีความรู้ หากความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งมุ่งพัฒนาผู้สอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น อันจะช่วยส่งผลไปยังผู้เรียนที่จะออกไปเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

หลักการนิเทศการศึกษา เป็นงานวิชาการที่ต้องทำร่วมกับบุคคลหลายฝ่าย การทำงานต้องมีระเบียบแบบแผน มีหลักการและกฎเกณฑ์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษา ดังนี้

มานพ กาละดี (2535, หน้า 271) ได้เสนอแนะถึงหลักสำคัญของการนิเทศการศึกษาไว้ 3 ข้อ ดังนี้

1. การนิเทศเป็น “กระบวนการ” ทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
2. การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียน แต่การดำเนินงานนั้น จะกระทำผ่าน “ตัวกลาง” คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การนิเทศการศึกษานั้นบรรยากาศแห่งความเป็น “ประชาธิปไตย”

ชารี มณีสรี (2538, หน้า 54-56) ได้กล่าวถึงงานนิเทศการศึกษาทางด้านวิชาการที่ผู้บริหารโรงเรียนทำได้ ดังนี้ คือ

1. ปฐมนิเทศครูใหม่ ผู้บริหารควรจะได้วางแผนปฐมนิเทศครูใหม่ก่อนสถานศึกษาเปิด เพื่อช่วยครูคุ้นเคยกับสถานศึกษา และงานในหน้าที่จะทำใหม่
 2. การจัดประชุมก่อนเปิดภาคเรียน เพื่อชี้แจงถึงงานที่ต้องทำเมื่อเปิดภาคเรียนแล้วชี้แจงโครงการใหม่ ๆ ที่ครูยังไม่ทราบหรือไม่ชัดเจน
 3. การสังเกตการสอนในชั้น ผู้บริหารควรมีเวลาสังเกตการณ์สอนในชั้นต่าง ๆ เพื่อจะได้หาทางช่วยเหลือครูในด้านเนื้อหาวิชา วิธีสอน การใช้สื่อและการวัดผลประเมินผล
 4. การเยี่ยมชั้นเรียนอื่น ๆ ผู้บริหารควรที่จะจัดบริการให้ครู ได้มีโอกาสไปเยี่ยมชั้นเรียนอื่น ๆ ซึ่งอาจเป็นสถานศึกษาเดียวหรือต่างสถานศึกษาก็ได้
 5. การสาธิตการสอน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู ได้มีโอกาสสาธิตการสอนตามสมควร หรือเชิญวิทยากรภายนอกในสถานศึกษาที่มีความสามารถในการสอน
 6. การนิเทศด้วยการให้คำปรึกษาหารือเป็นรายบุคคลหรือเป็นหมู่
 7. การนิเทศด้วยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครู ได้ศึกษาหาความรู้ และปฏิบัติงานจริงในเรื่องเกี่ยวกับการเรียนการสอน
 8. การอบรม เป็นเรื่องที่ครูต้องการ
 9. การจัดสัมมนาครูในปัญหาเกี่ยวกับวิธีสอนหรืออื่น ๆ
 10. จัดหาหนังสือที่มีคุณค่าทางวิชาการมาไว้และส่งเสริมให้ครูอ่าน
 11. ปรับปรุงห้องสมุดให้มีคุณภาพดี ทันสมัย และแนะนำครูให้รู้จักวิธีการใช้ห้องสมุด เพื่อครูจะได้แนะนำนักเรียนต่อไป
 12. ควรจัดบริการโสตทัศนศึกษาให้แก่ครู สนับสนุนให้ครูใช้อุปกรณ์
 13. แนะนำให้ครูเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ทางการศึกษา
 14. สนับสนุนส่งเสริมให้ครูไปเรียนเพิ่มเติมในหลายรูปแบบ
- ดังนั้นจึง สรุปได้ว่างานนิเทศ เป็นงานที่เกี่ยวกับความพยายามที่จะให้การแนะนำช่วยเหลือร่วมมือ สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความรู้ ได้รับความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งมุ่งพัฒนาครูผู้สอนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น อันจะช่วยส่งผลไปยังผู้เรียนที่จะออกไปเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสถานศึกษา เพราะถ้าขาดการนิเทศการศึกษาแล้ว สถานศึกษาไม่อาจจะพัฒนาครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลในด้านการเรียนการสอนอันเป็นงานวิชาการที่เป็นงานในหน้าที่หลักของสถานศึกษาขาดคุณภาพ
4. งานวัดผลและประเมินผล หมายถึง การศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับการกำหนดระเบียบหลักฐาน แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผน

การวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชา พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล การจัดระบบการเก็บข้อมูล การดำเนินการวัดผล โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง การเทียบโอนความรู้

งานวัดผลและประเมินผล ทางการศึกษา มีความสำคัญต่อระบบการศึกษาซึ่งเป็นกิจกรรมทางวิชาการ การเรียนการสอนจะได้ผลเพียงใดหรือบรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ย่อมสามารถรู้ได้จากการวัดผลและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าว ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539, หน้า 26-27) ได้เสนอว่า การประเมินผลที่จะต้องดำเนินเป็น 3 ระยะ คือ การประเมินก่อนการดำเนินงานการประเมิน ระหว่างการดำเนินงาน และประเมินเมื่อสิ้นสุดเวลาดำเนินการ และเน้นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ในการประเมินผลวิชาการดังนี้

1. การประเมินผลของนักเรียน มีแนวปฏิบัติคือ

1.1 จัดให้ครูมีเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลทุกชนิด ทั้งประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน และประเมินผลหลังเรียนหรือปลายปี เพื่อให้ครูมีความสะดวกในการที่จะทำการประเมิน

1.2 จัดให้มีเอกสารประเมินผลการเรียนให้ครบถ้วน และดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบและให้เป็นปัจจุบัน

1.3 ส่งเสริมให้ครูประเมินผลการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และมุ่งที่จะประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

1.4 รับฟังในการประเมินผลการเรียน เพื่อจะได้แนะนำช่วยเหลือ และให้การนิเทศในลักษณะต่าง ๆ

1.5 จัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนที่จะช่วยได้ดีในการสอนซ่อมเสริมแก่นักเรียน และสนับสนุนการปรับปรุงการสอนด้วย

1.6 ส่งเสริมให้การประสานสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองนักเรียน ในอันที่จะให้ทางบ้านทราบผลการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อร่วมมือพัฒนานักเรียน ประเมินผลความก้าวหน้าทางวิชาการของสถานศึกษา นำผลมาเทียบกับการประเมินผลในปีก่อน ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา

2. การประเมินผลโครงการวิชาการของสถานศึกษา มีแนวปฏิบัติที่สำคัญ ดังนี้

2.1 เป็นผู้ริเริ่มและส่งเสริมการจัดโครงการวิชาการของสถานศึกษา

2.2 พิจารณาและประเมินความสำคัญของโครงการร่วมกับครู

2.3 ติดตามและช่วยเหลือการดำเนินงานตามโครงการ

2.4 ให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ

2.5 เป็นผู้ประเมินหรือแต่งตั้งคณะทำงานโครงการ

2.6 เป็นผู้ตรวจสอบและตัดสินใจในการปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือจัดทำโครงการ
ต่อเนื่อง

2.7 เผยแพร่ผลที่ได้จากโครงการ

3. การประเมินการปฏิบัติงานของครูโดยวิธีการต่าง ๆ มีแนวปฏิบัติดังนี้ คือ

3.1 สังเกตพฤติกรรมการสอนของครู

3.2 ตรวจสอบการสอนตามแผนการสอน

3.3 ตรวจสอบแผนการสอนหรือบันทึกการสอน

3.4 ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น สังเกตความก้าวหน้าของ
นักเรียน ตรวจสอบผลงานของนักเรียน

3.5 รับฟังข้อมูลจากผู้ปกครองนักเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู

3.6 ตั้งคณะกรรมการทดสอบนักเรียนตามจุดประสงค์การเรียนรู้

3.7 จัดประชุมประเมินผลงานของครูและนักเรียน

3.8 สรุปผลการประเมินการทำงาน โครงการวิชาการที่ได้รับมอบหมาย

3.9 ทำการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน

กิตติมา บริดีดิลก (2532, หน้า 73) ได้กล่าวว่า การวัดและประเมินผลเป็นหน้าที่ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องติดตามดูผลการสอน โดยให้ครูได้ดำเนินการเกี่ยวกับวิธีการที่จะทำ
การวัดผลให้ถูกต้องแม่นยำด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยดูแลส่งเสริม
ให้การวัดผลและประเมินผลให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ โดยมีหน้าที่เกี่ยวกับการวัดผลและ
ประเมินผลการศึกษาของนักเรียน ดังนี้

1. กำหนดนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการวัดผล เช่น ประเภทของข้อสอบ หรือเครื่องมืออื่น ๆ
ระยะเวลาที่ใช้ในการสอน แบบฟอร์มสำหรับรายงานผลการสอบต่อผู้บังคับบัญชา

2. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น หมึกพิมพ์ กระดาษ

3. ส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการจัดสร้างข้อทดสอบ และควรได้มีโอกาสศึกษา
ติ-ชมข้อสอบที่ควรออก

4. เป็นผู้ทราบถึงระเบียบและควบคุมการสอนให้ปฏิบัติในแนวเดียวกันได้

5. เมื่อสอบเสร็จแล้ว ควรทำรายงานประเมินผลการสอบ โดยให้มีการวิเคราะห์ข้อสอบ
เพื่อหาทางแก้ไขในโอกาสต่อไป

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 202) ได้กล่าวถึงการวัดผลไว้ว่า เป็นการตรวจสอบ
การสอนของครู อาจารย์ และการเรียนการสอนของนักเรียนนักศึกษาในด้านการเรียนรู้ 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Domain)

2. ด้านทักษะปฏิบัติ (Psychomotor Domain)

3. ด้านเจตคติ (Affective Domain)

จากจุดมุ่งหมายทั้ง 3 ด้าน สิ่งที่จะนำไปวัดผลการเรียนรู้ของนักเรียนมีดังนี้

1. นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาวิชาเพียงใด
2. นักเรียนมีความสามารถในการคิดหาเหตุผลเพียงใด
3. นักเรียนมีความสามารถในการวิเคราะห์และสร้างสรรค์เพียงใด
4. นักเรียนมีความสามารถในการปฏิบัติเพียงใด
5. นักเรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้หรือไม่เพียงใด
6. ครู อาจารย์ มีข้อบกพร่องในการจัดการเรียนการสอนหรือไม่

สรุปได้ว่า งานวัดผลและประเมินผลจัดอยู่ในขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ และเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการที่จะต้องสนใจและเอาใจใส่เรื่องนี้เป็นอย่างดี จะต้องกำหนดนโยบายทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับระเบียบการวัดผลและประเมินผลเป็นระยะ ๆ และประเมินผลอย่างหลากหลายโดยยึดระเบียบอย่างเคร่งครัด และให้เหมาะสมกับจุดประสงค์ ตลอดจนแจ้งผลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบอย่างสม่ำเสมอตลอดจนรับฟังข้อมูลจากผู้ปกครองนักเรียนในด้านการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ทั้งนี้เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงด้านการวัดผลและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การศึกษางานวิชาการของผู้บริหาร เกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยการจัดการ การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ การประสานความร่วมมือ การเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษา องค์กรหน่วยงานอื่น

งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ความถนัด ความสนใจ โดยให้ผู้สอนนำกระบวนการวิจัยมาผสมผสานหรือบูรณาการใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ เริ่มตั้งแต่ การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนแก้ปัญหา หรือพัฒนา การดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเก็บรวบรวมข้อมูล การสรุปผลการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการรายงานผลการเรียนรู้ และการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544, หน้า 57)

6. งานพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การศึกษางานวิชาการของผู้บริหาร เกี่ยวกับการจัดตั้ง การสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การประสานความร่วมมือกับองค์กร หน่วยงานอื่น การสนับสนุนให้ครู ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน การจัดกระบวนการเรียนรู้ครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดทำเอกสารเผยแพร่ ซึ่งมีแนวในการปฏิบัติ ดังนี้

6.1 สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

6.2 จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

6.3 จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน

6.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัด กระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. งานการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การศึกษางานวิชาการของผู้บริหาร เกี่ยวกับการจัดระบบโครงสร้างองค์กร การกำหนดเกณฑ์การประเมินและตัวชี้วัด การวางแผน การพัฒนาตามระบบการประกันคุณภาพ การดำเนินการพัฒนาตามแผน การประสานความร่วมมือ กับองค์กรและหน่วยงานอื่นและรับรองมาตรฐานการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กำหนดไว้ในมาตรา 47 ระบุให้มี ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพในและระบบประกันคุณภาพภายนอก มาตรา 49 กำหนดให้ สถานศึกษาทุกแห่งต้องได้รับการประกันคุณภาพภายนอกอย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุก 5 ปีและต้องเสนอ ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน ฉะนั้น สถานศึกษาต้องพัฒนาการจัดการศึกษาของตนและแสดงภาระความรับผิดชอบให้ประจักษ์แก่สังคม ว่าสถานศึกษามีประสิทธิผลใน 2 ประเด็นหลัก ต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544, หน้า 2-4)

1. ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐาน หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง

2. สถานศึกษามีศักยภาพในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนบรรลุผลตามมาตรฐานอย่างแท้จริง การส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดมีการดำเนินการพัฒนา สู่ระบบ การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภารกิจเร่งด่วนของทุกสถานศึกษา โดยมีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ

และมีการนิเทศให้คำแนะนำในเรื่องการประกันคุณภาพเพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินการต่อเนื่อง การประกันคุณภาพ เป็นแผนงานหลักของการปฏิรูปการศึกษา มีภาระงานสำคัญคือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรับรองการประกันคุณภาพภายนอก

8. งานส่งเสริมประสานงานวิชาการกับชุมชน องค์กร สถาบันอื่น หมายถึง การศึกษา งานวิชาการของผู้บริหาร เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายการสำรวจความต้องการด้านวิชาการ การประสานความร่วมมือ การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลหน่วยงานและสถาบันอื่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษา

งานส่งเสริมประสานงานวิชาการกับชุมชน องค์กร สถาบันอื่น ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1982, p. 292) ได้ให้ความหมายการติดต่อสื่อสารว่า การติดต่อสื่อสารในสถานศึกษา เป็นผลการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึนึกคิดหรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่สนใจเกี่ยวข้องอื่น ๆ จุดประสงค์ของการติดต่อสื่อสาร เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525, หน้า 153) ได้กล่าวว่า

1. เพื่อเป็นเครื่องช่วยในการแก้ปัญหาแลกเปลี่ยนข้อมูลที่จำเป็นเพื่อช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
2. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทัศนคติ ซึ่งผู้นำมีความจำเป็นจะต้องเปลี่ยนความคิดเห็น ทัศนคติ และพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องรู้จักการใช้อิทธิพล (Influence) และ ผู้นำควรสื่อสารการใช้อิทธิพลนี้
3. เป็นการให้ข้อมูลข่าวสาร ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ข้อมูลแก่เพื่อนร่วมงาน ด้วยความถูกต้องทันเวลา
4. เพื่อเป็นการหาข้อมูล ในการบริหารงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องตัดสินใจ การให้ข้อมูล เท่าใดการผิดพลาดก็น้อยลง

5. เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจสถานศึกษา และงานของสถานศึกษาดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องสื่อสารสื่อความหมายเพื่อให้ผู้อื่น เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมเข้าใจงานที่ผู้บริหาร กำลังทำอยู่ ผู้บริหารอาจใช้วิธีสื่อสาร การให้ข่าวสารหรือการประชาสัมพันธ์

จึงสรุปได้ว่า งานส่งเสริมประสานงานวิชาการกับชุมชน องค์กร สถาบันอื่น เป็นการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ข่าวสารทางวิชาการระหว่างกันและเป็นการแก้ปัญหาร่วมกันครูผู้ปกครอง ชุมชน และ หน่วยงานที่มีส่วนร่วมทางการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนเป็นการสื่อสารงานวิชาการเพื่อนำมาพัฒนา ผู้เรียนให้ประสบผลทางด้านวิชาการทั้งภายในสถานศึกษาเดียวกันและต่างสถาบันเพื่อให้เกิดผลดี ต่อตัวผู้เรียนและเกิดประสิทธิผลทางการศึกษาและประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา

9. งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การศึกษางานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน เกี่ยวกับการความจำเป็นในการใช้สื่อ การผลิตสื่อ การจัดหาสื่อ การประสานความร่วมมือพัฒนาสื่อกับหน่วยงานองค์กร

งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การจัดการศึกษาตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรสถานศึกษา มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และใช้เวลาอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งมีความยืดหยุ่น สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ทุกประเภท รวมทั้งจากเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่นชุมชนและแหล่งอื่น ๆ เน้นสื่อที่ผู้เรียนและผู้สอนใช้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียน ผู้สอนสามารถจัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ขึ้นเองหรือนำสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัวเรา และในระบบสารสนเทศมาใช้ในการเรียนรู้โดยใช้วิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อ และแหล่งเรียนรู้ โดยเฉพาะหนังสือเรียน ควรมีเนื้อหาสาระครอบคลุมตลอดช่วงชั้น สื่อสิ่งพิมพ์ควรจัดให้มีอย่างเพียงพอ ทั้งนี้ควรให้ผู้เรียนสามารถยืมได้จากศูนย์สื่อ ลักษณะของสื่อการเรียนรู้ที่นำมาใช้ในการเรียนรู้ ควรมีลักษณะความหลากหลาย ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และสื่ออื่น ๆ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณค่า น่าสนใจ ชวนคิด ชวนคิดตามเข้าใจง่าย และรวดเร็วขึ้น รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง ลึกซึ้ง และต่อเนื่องตลอดเวลาเพื่อให้การใช้สื่อการเรียนรู้เป็นไปตามแนวการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง สถานศึกษาเป็นผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544, หน้า 39-40)

1. จัดทำและจัดหาสื่อที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้
2. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. จัดทำจัดหาสื่อการเรียนรู้ สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน และสำหรับเสริมความรู้ของผู้สอน
4. ศึกษาวิธีการเลือก และการใช้สื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมหลากหลาย และสอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
5. ศึกษาวิธีการวิเคราะห์และประเมินคุณภาพมาตรฐานสื่อการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้นเอง และที่เลือกนำมาใช้ประกอบการเรียนรู้ โดยมีการวิเคราะห์และประเมินสื่อการเรียนรู้ที่ใช้อยู่ นั้นอย่างเหมาะสมสม่ำเสมอ
6. จัดหาหรือจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา และในชุมชน เพื่อการศึกษาค้นคว้าแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ และพัฒนาสื่อการเรียนรู้

7. จัดให้มีเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา ท้องถิ่น ชุมชน และสังคมอื่น

8. จัดให้มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับสื่อและการใช้สื่อการเรียนรู้ เป็นระยะ ๆ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 9 งาน มีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด และเป็นการลงความเห็นสามารถส่งผลต่อสถานศึกษา โดยตรง ว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดและการบริหารงานวิชาการยังหมายถึง การบริหาร กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี เกิดกับนักเรียน และเกิดประสิทธิผลกับนักเรียนให้เหมาะสมกับเป้าหมายของหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 (ฉบับปรับปรุง 2533) อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบ และมีทิศทางด้านการจัดการศึกษา และพัฒนาวิชาการ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา (School Effectiveness)

ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารของ องค์การหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ประสิทธิผลมีความหมายแตกต่างกัน ตามความเข้าใจของนักวิชาการ ต่างสาขากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การและความสำเร็จของงาน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของ ประสิทธิผลแตกต่างกันแต่นักสังคมสงเคราะห์ศาสตร์กลับให้ความหมายขององค์การ แต่มองที่ เรื่องประสิทธิผลยังเป็นเรื่องที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การประสบผล สำเร็จหรือไม่เพียงใด จึงมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผลแตกต่างกันออกไป เช่น

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536, หน้า 97) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมาย หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

ดร. สุนทรพายุทธ (ม.ป.ป., หน้า 34) กล่าวว่าประสิทธิผลหมายถึง การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้ให้ได้ประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุด

เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534, หน้า 64) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของกลุ่มและ ของภาควิชาว่า หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในภาควิชาในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ของงานที่วางไว้ ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานกลุ่ม ที่เอื้ออำนวยต่อการบรรลุเป้าหมาย

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 32-33) ได้ให้แนวคิดและความหมายของประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาไม่น่าจะหมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือความพึงพอใจในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2536, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ผลงานของกลุ่มซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้

มอร์เฟต (Morphet, 1982, pp. 93-97) ให้ความหมายประสิทธิผลว่า หมายถึง ความสามารถของผู้ดำเนินการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานแก่หน่วยงานอย่างเสียสละและขะเดียวกันผู้นำจะทำหน้าที่ประสานงานให้งานนั้นเกิดผลสำเร็จแก่หน่วยงาน

เรด (Reid, 1988, p. 5) ได้สอบถามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์และครูใหญ่ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโททางการศึกษา พบว่า ครูบางคนให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า หมายถึงความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่บางคนเห็นว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่สมาชิก

มาดานส์ และคนอื่น ๆ (Madans & Others, 1980, p. 2; citing Theera Samkaew, 1987) กล่าวถึงประสิทธิผลของกลุ่มว่าเกี่ยวข้องกับคำ 2 คำ คือ วัตถุประสงค์ (Objective) กับผลสัมฤทธิ์ของงาน (Achievement) ดังนั้นการจะประเมินว่าสถานศึกษาใดประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น จึงควรเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ของสถานศึกษากับผลการติดตามวัตถุประสงค์นั้น ๆ เป็นตัวบ่งชี้ หรือตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่า การบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด คำว่าประสิทธิผลมีความหมายแตกต่างกันตามความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การ และความสำเร็จของงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2530, หน้า 22) กล่าวว่า ความมีประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลงานที่ทำได้เทียบกับเป้าหมาย ถ้าหากสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็แสดงว่าการทำงานมีประสิทธิภาพสูง ส่วนความมีประสิทธิภาพจะเป็นการวัดต้นทุนของทรัพยากร เทียบกับผลงานที่ทำได้ นั่นคือการนำเอาผลผลิตที่ทำออกมาได้เปรียบเทียบกับทรัพยากรต่าง ๆ ที่ได้มีการใช้ไปเพื่อการผลิตหรือก็คือการวัดอัตราส่วนของผลผลิต (Outputs) ต่อต้นทุนที่ใช้ไป (Inputs) นั่นเอง

กรณี กิริติบุตร (2529, หน้า 110) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด ส่วนประสิทธิภาพ หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิต ตัวป้อน หรือปัจจัยเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพ รวมถึง ผลตอบแทนจากการลงทุนหรือทรัพย์สิน (Rate of Return on Capital or Assets) ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยค่าสูญเสีย และสูญเสียเปล่า (Scrapage & Waste) การใช้ทรัพยากรต่ำกว่าขีดความสามารถ (Downtime)

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536, หน้า 169) ได้ให้แนวคิดที่ว่าประสิทธิภาพ มีความเกี่ยวข้องกับผลของงานที่องค์การพึงประสงค์ หรือหมายถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เป็นไป หรือบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ในขณะที่ประสิทธิภาพมุ่งเน้นที่ความสามารถในการดำเนินงาน หรือการใช้ทรัพยากรอันมีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือสูญเสียประโยชน์น้อยที่สุด จึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับความสามารถส่วนบุคคล คำว่าประสิทธิภาพ จึงหมายถึงผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงาน ส่วนคำว่าประสิทธิภาพนั้นหมายถึงความสามารถที่ทำงานให้เกิดความสำเร็จ การที่จะกล่าวว่างค์การมีประสิทธิผลโดยคำนึงถึงแต่ผลสำเร็จหรือผลของงานนั้น สนองตอบหรือบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ ในบางครั้งพบว่า องค์การมีผลสำเร็จหรือผลของงานชัดเจน แต่ปรากฏว่าผลสำเร็จนั้นมิได้สนองตอบตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือว่าบนความสำเร็จของผลสำเร็จนั้นมีการใช้ทรัพยากรทั้งในด้านการเงิน ทุน ระยะเวลา และบุคลากร มากเกินความจำเป็นจึงสำเร็จได้ ดังนั้น การวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การจะต้องพิจารณาประสิทธิภาพ หรือความสามารถที่ทำให้เกิดความสำเร็จควบคู่กันไป

มอทท์ (Mott, 1972) กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาในแง่ของความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินกิจการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาหมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือความพึงพอใจในการทำงาน รวมหมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งระบบ

การประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยทั่วไป เป็นการวัดเพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและการปฏิบัติ ถ้ามีความแตกต่างกันน้อยก็จะมีประสิทธิผลมาก แต่ถ้ามี

ความแตกต่างกันมากจะมีประสิทธิผลน้อย หรืออาจจะดูความสอดคล้องระหว่างผลผลิต (Outputs) กับเป้าหมายที่ได้ระบุไว้ สิ่งที่สำคัญที่ทำให้มีการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาก็เพื่อระดับประสิทธิผล และนำผลที่ได้มาปรับปรุงให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดและเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารของผู้บริหาร และเพื่อทราบว่าการนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 แนวทาง (กรณี กิริติบุตร, 2529, หน้า 185-187) การวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยใช้ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Single Criterion Measures of Effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าสถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาหรือไม่ หรือการใช้เป้าหมายเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา เช่น วัดความสามารถในการผลิต วัดจากผลกำไรการประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ-ทรัพยากร (The System Resource Model of Organization Effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถของสถานศึกษาในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนเข้า (Inputs) มากกว่าผลผลิต (Outputs)

การประเมินประสิทธิผลโดยใช้เกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผล ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน แคพลอว์ (Caplow, 1964, pp. 119-124 อ้างอิงจาก กรณี กิริติบุตร, 2529, หน้า 59) โดยแคพลอว์เสนอว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาตัวแปร 4 ตัวด้วยกัน คือ 1) ความมั่นคง หมายถึงความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์กรไว้ 2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3) ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีการพึงพอใจสำหรับสมาชิก 4) ความสำเร็จ กับสัน (Gibson, 1979, p. 27) ที่ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์เช่นกัน คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) ความสามารถในการปรับตัว 5) การพัฒนาและการอยู่รอด

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดการประเมินประสิทธิผลโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะและสภาพของสถานศึกษาได้เพื่อเกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษานั้น ๆ

การประเมินประสิทธิผลของ มอทท์ (Mott, 1972) กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาในแง่ของความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สถานศึกษาที่มีปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนอยู่ในเกณฑ์สูงดังกล่าว ได้แก่ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง สถานศึกษาที่มีความพร้อมทั้งด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเหมาะสม ด้านการเงินคล่องตัว มีบุคลากร ครูผู้สอนมีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพของนักเรียนนั้นส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดเพียงประการเดียว ซึ่งเป็นการเข้าใจผิด ควรจะพิจารณาถึงส่วนต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม จึงกล่าวได้ว่า คุณภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

องค์ประกอบต่าง ๆ ในการสร้างเสริมให้ประสบผลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียนนั้น นอกจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่อาคารสถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของผู้บริหาร บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่สะอาด รื่นรมย์สวยงาม วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัยต่อการเรียนการสอนแล้ว บุคคลที่สำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา หากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและมองเห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นไปตามความคาดหวังของรัฐบาล ผู้ปกครอง และชุมชนสร้างบรรยากาศในการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิผล ครูอาจารย์รับบทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง อยู่เสมอ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม โดยยึดกระบวนการและนักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอน ตลอดจนปรับพฤติกรรมการสอนให้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ แล้วเป็นที่เชื่อว่าโรงเรียนนั้นต้องบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิผลในด้านปริมาณและคุณภาพของผู้เรียน

2. ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง ความคิดเห็นท่าที ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของผู้เรียนที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความรู้รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดอย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ได้อย่างมีความสุขและด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงามแล้ว

ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดจากผู้ได้รับการศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้านดังกล่าวแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม โดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้นและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจมีจิตใจเป็นประชาธิปไตยยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความสามารถควบคุมจิตใจและภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจและมีวินัยในตนเอง ออกถ้อยคำ และเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีงามของสังคม มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาประกอบด้วยคนหลายกลุ่มหลายฝ่ายในการทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งทางความคิดย่อมเกิดขึ้นได้ ทั้งนี้เพราะบุคคลแต่ละคนย่อมมีความคิด ค่านิยม ความต้องการ และมีเป้าหมายต่างกัน ซึ่งแท้จริงปัญหาความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะว่าหากมีความขัดแย้งมากเกินไปจะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคีที่กลมเกลียว สร้างความเป็นศัตรู และนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและการลาออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในการแก้ปัญหาให้เกิดประโยชน์ ย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ไขของผู้บริหาร

4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ในองค์กรต่าง ๆ ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมจะประกอบด้วย “คน” และ “งาน” สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ย่อมประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษามให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลนั้นสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันก็ต้องปรับตัวให้ทันสมัยทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาดร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้

ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอการจัด การเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์การสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรม จริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถ นำไปปรับปรุงใช้ได้ต่อการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

เครื่องมือวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา จากแนวคิดของการประเมินประสิทธิผลของ สถานศึกษา จะเห็นได้ว่าการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ควรพิจารณาประสิทธิผลโดยใช้ เกณฑ์หลายอย่าง (Multiple Criteria) เพราะการประเมินโดยใช้เกณฑ์เดียว เช่น ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน ไม่สามารถที่จะแสดงถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ทั้งหมด (Hoy & Miskel, 1991, p. 381) แต่การที่จะใช้เกณฑ์ใดในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ควรคำนึงถึง ความเหมาะสม ทั้งนี้เพราะเกณฑ์วัดมีหลายประเภท เกณฑ์บางอย่างเหมาะสมที่จะใช้วัดเฉพาะ องค์การอย่างหนึ่ง ไม่สามารถวัดอีกอย่างหนึ่งได้ เพราะองค์การ โดยทั่วไปนั้นมีเป้าหมายและ วัตถุประสงค์มากกว่าหนึ่งประการ ทั้งนี้เพราะองค์การ โดยทั่วไปมักมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มากกว่า 1 ประการ

ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงใช้แนวคิดและเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของ มอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ซึ่งได้ผสมผสานแนวคิดทั้งในแง่เป้าหมายและ ระบบทรัพยากรมาเป็นเกณฑ์หลายอย่างในการพิจารณาประสิทธิผล โดยผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือ วัดประสิทธิผลของสถานศึกษาจากดัชนีการรับรู้ประสิทธิผลของสถานศึกษา เรียกว่า IPOE (The Index of Perceived Organizational Effectiveness) ซึ่งได้พัฒนามาจากเครื่องมือวัดประสิทธิผลของ มอทท์ และปรับปรุงเครื่องมือวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 278-281) มีค่าความเชื่อมั่น 0.91 ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถามที่ครอบคลุมประสิทธิผล ของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ โดยใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

การบริหารและการจัดการ ทั้งภาคธุรกิจเอกชนหรือราชการ ย่อมคำนึงถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรนั้น ๆ เป็นสำคัญ ในการจัดการศึกษานับตั้งแต่หน่วยงานระดับกระทรวง กรม กอง ต่างมีความมุ่งหวังที่จะให้การจัดการศึกษาของชาติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ มีความประพฤติอย่างเหมาะสม มีจริยธรรมที่ดีงาม สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาในฐานะหน่วยปฏิบัติการในการผลิตคนเพื่อตอบสนอง ความต้องการดังกล่าวแล้ว จึงมีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานวิชาการให้มีการจัดการเรียนการสอน อย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผลผลิตที่ได้รับ คือ เด็กและเยาวชน ได้มีความรู้ความสามารถ สนองความต้องการ และเติมตามหลักสูตรที่กำหนด ทั้งได้มีการพัฒนาทางด้านจิตใจ จริยธรรม คุณธรรมที่ดีงาม ตามสังคมต้องการ หากสถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวแล้ว ถือว่าสถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิผลในการดำเนินการ ซึ่ง กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2537, หน้า 3) ได้ชี้ให้เห็นถึงประสิทธิผลในการจัดระบบการศึกษาของ สถานศึกษานั้น ไม่ได้ผล หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ยังรวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่พึงประสงค์ได้ ได้แก่ ตัวป้อนลักษณะของนักเรียน ลักษณะของครูอาจารย์และกระบวนการเรียนการสอน และยังได้สรุปว่าประสิทธิผลของ สถานศึกษานั้น เกิดจากการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาให้ผู้เรียน ได้มีคุณลักษณะตามที่พึงประสงค์

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักของ สถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ถึงความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเอาใจใส่ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมาย ของหลักสูตร ในการพิจารณาคุณภาพของประถมศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539, หน้า 1) ได้กำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพของการประถมศึกษาไว้ 4 ประการ คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ภาวะสุขภาพ อัตรการเข้าชั้น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ เจษฎา แซ่มประเสริฐ (2540, หน้า 39 อ้างถึงใน ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน, 2544) ที่ได้กล่าวถึง การประกันคุณภาพของการศึกษาระดับประถมศึกษาว่า เครื่องชี้วัดเบื้องต้นที่จะบ่งชี้ถึงคุณภาพ การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในขณะนี้คือ การบริหารการใช้หลักสูตร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความศรัทธาของผู้ปกครองและชุมชน

สุข เชชัย และคนอื่น ๆ (2525, หน้า 30 อ้างถึงใน ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน, 2544) ได้กล่าวว่า คุณภาพของนักเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานเป็นบรรทัดฐานขั้นต่ำในการวัด เพื่อให้ทราบว่านักเรียนมีคุณภาพอยู่ในระดับเดียวกันหรือไม่ และการประเมินผลความสำเร็จของผู้เรียน จะเป็นวิธีหนึ่งในการวัดคุณภาพของการจัดการศึกษา ของสถานศึกษานั้น ๆ แต่อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาก็มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย ปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษามาจาก คุณภาพหลายด้าน ซึ่งในปัจจุบันได้จัดทำมาตรฐานกลางขึ้นจากคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ส่วนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารย่อมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง ผู้บริหารมีส่วนร่วมที่จะทำให้การศึกษาของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถ ความเอาใจใส่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความกระตือรือร้น จึงสามารถกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษานั้นเป็นสำคัญ ในสถานศึกษาหากผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานวิชาการ ได้เป็นอย่างดีย่อมจะทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงขึ้นด้วย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสอดคล้องกัน และจัดเป็นงานหลักของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียน บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ในการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะวัดกัน ที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพราะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาเป็น เครื่องมือชี้ความสำเร็จความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ถ้าผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ถือว่าสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

เพศ หมายถึง ทักษะคติของบุคคลขึ้นอยู่กับเพศ เพศหญิงจะถูกชักจูงง่ายกว่าเพศชาย เนื่องจากวัฒนธรรมซึ่งผู้หญิงมักจะเป็นคนชอบประนีประนอมมากกว่าผู้ชาย (สุวัฒน์ ช่างเหล็ก, 2536, หน้า 14) อีกทั้งเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อน มากกว่าชาย (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535, หน้า 145) ดังนั้นผู้บริหารจะใช้อำนาจแตกต่างกัน อันเนื่องมาจากความแตกต่างในด้านวุฒิ ประสบการณ์ เพศ วัย ฯลฯ มีผลทำให้ผู้บริหารต้องใช้อำนาจ แตกต่างกันไป เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความแตกต่างของแต่ละบุคคล (สนธยา เซ็นนันท์, 2531, หน้า 125) เนื่องจากเพศชายหรือหญิงก็จะคิดเหมือนกับบุคคลที่เป็นเพศเดียวกันทั้งหมด และ จะต้องคิดต่างจากบุคคลที่เป็นเพศตรงกันข้าม ในความเป็นจริงแล้วไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิง ก็อาจคิดเหมือนกันได้ในบางเรื่อง และในบางเรื่องผู้ชายบางคนก็อาจคิดเหมือนกับผู้หญิงบางคนได้ แต่เมื่อเทียบฐานะ โดยส่วนรวมแล้ว บุคคลทั้งสองเพศมีฐานะทางวัฒนธรรมและสังคมต่างกัน

จึงทำให้มีหลักฐานเชื่อถือได้ว่าความคิดเห็นของแต่ละเพศแตกต่างกัน (สวัสดี สุคนธรังษี, 2535, หน้า 150) เพศหญิงมีความอดทนที่จะต้องใช้ฝีมือมีความละเอียดอ่อน ส่วนเพศชายวัฒนธรรมของสังคมมีส่วนหล่อหลอมให้มีลักษณะของการเป็นผู้นำต้องการแสดงบทบาทของผู้นำมากกว่าเพศหญิง (ปรางค์ วงษ์เทศ, 2544) อาจเป็นเพราะงานวิชาการมิได้กำหนดบทบาทให้ผู้บริหารปฏิบัติอย่างชัดเจนว่าควรกระทำมากน้อยเพียงใด ได้อย่างสม่ำเสมอทำงานอย่างต่อเนื่อง มีความเป็นกันเองใกล้ชิดกับครูผู้สอนเป็นอย่างดี ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นและประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงขึ้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้เท่าเทียมกันแต่ทัศนคติและความสนใจของเพศชายและเพศหญิง ไม่เหมือนกันเนื่องจากวัฒนธรรมของสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเพศหญิงมีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้ดีกว่าผู้บริหารที่เป็นเพศชาย โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการผู้บริหารที่เป็นเพศหญิงในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีหลักในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงขึ้นด้วย ผู้วิจัยเห็นว่าเพศของผู้บริหารมีความสำคัญและเป็นตัวแปรหนึ่งที่ควรนำมาศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

วุฒิการศึกษา ในบรรดาทรัพยากรทั้งหมด คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดประโยชน์กับงานมากที่สุด ซึ่งหมายถึงประสิทธิภาพในการทำงาน การใช้ทรัพยากรบุคคลแตกต่างกับประเภทอื่น ๆ เพราะคนมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก เมื่อมีความพอใจก็สามารถทำงานได้เป็นอย่างดี หากมีความกดดันหรือไม่เป็นสุข ความสามารถในการปฏิบัติงานก็ลดลงไปด้วย ดังนั้นประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคลจึงสามารถได้จากความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรด้วย เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529, หน้า 11) แนะนำว่าควรจัดคนให้ทำงานตรงกับความสามารถและความรู้ที่เรียนมา ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2525, หน้า 77-81) เสนอแนะว่าการใช้ทรัพยากรบุคคลควรให้ทำงานตรงกับความสามารถ ความถนัด ความรู้ที่เรียนมา ดังนั้นการใช้ทรัพยากรในโรงเรียนหรือองค์กรที่มีความสมบูรณ์ การทำงานของบุคคลจึงเป็นไปตามความสามารถ ความถนัด ความรู้ที่เรียนมา

ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2535, หน้า 27-28) ได้ตั้งกระทรวงงานวิจัย 50 เรื่อง เพื่อพิจารณาประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาของครูมีอิทธิพลต่ออัตราการเลื่อนชั้น อัตราการเรียนต่อ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยพิจารณาประสิทธิผลของสถานศึกษาจากอัตราการเลื่อนชั้น อัตราการเรียนต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และพบว่า ครูวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีจำนวนมาก นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อัตราการเข้าชั้นและการเรียนต่อสูงกว่าสถานศึกษาที่ครูมีวุฒิต่ำกว่า

ปริญญาตรี จะมีผลตรงข้าม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุมพล พูลภัทรชีวิน (2532) ที่พบว่า ครูในสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วุฒิทางการศึกษาของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษามีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้วิจัยเห็นว่า วุฒิการศึกษาจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่ควรจะนำมาศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

ขนาดของสถานศึกษา โรงเรียนเป็นองค์กรที่สำคัญในการจัดการศึกษา ชงชัย สันติวงษ์ (2534, หน้า 194) กล่าวว่า ขนาดขององค์กรมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรประสบความสำเร็จได้มากหรือน้อย เมื่อองค์กรใหญ่กิจกรรมในองค์กรจะมีความซับซ้อน ตลอดจนทรัพยากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเปลี่ยนแปลง มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกเป็นจำนวนมาก วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ก็เกี่ยวข้องกับการจัดสรรงบประมาณทั้งสิ้น (ภิญโญ สาร, 2526, หน้า 339) โรงเรียนที่มีครูและนักเรียนมากงานย่อมมีปัญหามากขึ้นเป็นเงาตามตัว โรงเรียนขนาดใหญ่ ประเภทของงานก็มีมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดใหญ่มีทรัพยากรการบริหารงานมาก มีบุคลากรมาก มีความรู้ดี มีเงินในงบประมาณและนอกงบประมาณ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่มาก (พนัส หันนาคินทร์, 2529, หน้า 174) ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีทรัพยากรการบริหารน้อย ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่และงบประมาณ (สนอง ทาหอม, 2531, หน้า 188) ย่อมมีอุปสรรคในการบริหารงาน ขนาดของสถานศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญเพราะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Hoy & Miskel, 1991, p. 373) และส่งผลถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ทำการวิจัยพบว่า สถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงโดยเฉลี่ยเป็นสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2532, หน้า 211)

เกียรติ อัมพรายนนท์ (2525, หน้า 75) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงโดยเฉลี่ยเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพไม่เหมาะสมทางการเรียนการสอน ด้านการบริหาร อาคารงบประมาณ ค่าใช้จ่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ ซึ่งทำให้ไม่เอื้อต่อการตอบสนองของครู โดยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2532, หน้า 179) ได้ทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีปริมาณงานไม่มาก การจัดการจะทำได้สะดวก รวดเร็วเพราะผู้บริหารจะทราบข้อมูลรายละเอียดอยู่แล้วจึงสามารถตัดสินใจสั่งการดำเนินงานได้ทันที ไม่ต้องรอการรวบรวมข้อมูล

จากฝ่ายต่าง ๆ การตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารจะต้องอาศัยข้อมูล ฟังความคิดเห็นจากฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังที่ อมรรรัตน์ ทวีเลิศ (2536, หน้า 92 อ้างถึงใน ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน, 2544) พบว่าสถานศึกษาแต่ละขนาดจะพบปัญหาในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันไป เช่นสถานศึกษาขนาดใหญ่ พบว่ามีปัญหาเรื่องกรณีพิพาทและทำงานวิชาการน้อยมาก ส่วนสถานศึกษาขนาดเล็กพบปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนและอาคารไม่เพียงพอ และยังได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในภาคเหนือพบว่าสถานศึกษาทุกขนาดมีปัญหาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกงาน ส่วนงานวิชาการมีปัญหาสูงสุด คือครูผู้สอนไม่นำสื่อการเรียนการสอนไปใช้ประกอบการสอน และการนิเทศการทำงานน้อย ประวิทย์ เวียงเงิน (2538 อ้างถึงใน ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน, 2544) ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา 2536 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า มาตรฐานที่ 1,3,4 มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีระดับปัญหาการบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานรวมทุกมาตรฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับปัญหามากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ วีระ รุ่งเจริญ (2525, หน้า 7-9 อ้างถึงใน ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน, 2544) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณาถึงคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาประกอบด้วย ขนาดของสถานศึกษา วุฒิการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและคุณภาพในการจัดการศึกษานั้น สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ย่อมจัดกิจกรรมและพัฒนางานด้านต่าง ๆ แตกต่างกันไป เพราะปัจจัยต่าง ๆ ที่สนับสนุนสถานศึกษาแต่ละขนาด เช่น ทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ย่อมแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้นขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันย่อมมีผลต่อคุณภาพการศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน จึงนำขนาดของสถานศึกษามาเป็นตัวแปรที่ควรนำมาวิจัยค้นคว้าครั้งนี้ด้วย

เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ โดยแบ่งการบริหารออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาแทนการกำหนดให้มีส่วนราชการในระดับภูมิภาค เมื่อพระราชบัญญัติมีผลบังคับใช้ หน่วยงานเดิมของกระทรวงศึกษาธิการในระดับจังหวัดและอำเภอ เช่น สามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอต้องยุบเลิกไป โดยหลอมรวมกันเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาถูกกำหนดให้อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาตามสภาพทางภูมิศาสตร์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 14) เขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยกำกับ สนับสนุน ส่งเสริม และประสานการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 61)

ดังนั้นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัันน่าจะมีผลต่อการปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา (โกศล กิตินันต์ครูกุล, 2543, หน้า 38) พบว่า โรงเรียนในแต่ละเขตการศึกษามีปัญหาในด้านความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะ ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารการศึกษา ความต้องการที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากร ศักยภาพการใช้อำนาจบริหาร ตามที่เป็นจริงของผู้บริหารและปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วม

บรม เวทส์สธ (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาโรงเรียนตามนโยบายปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่า การพัฒนาโรงเรียนตามนโยบาย การปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกตามเขตที่ตั้ง พบว่ามีการพัฒนาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน นอกจากนั้น เปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2536) พบว่าระดับเศรษฐกิจของชุมชนและความเจริญของสถานศึกษาที่ตั้งอยู่จะมีผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา จูติชัย จุฑาพรธนาชาติ (2539, หน้า 192) ได้ศึกษาพบว่าสถานที่ตั้งของโรงเรียนประถมศึษา สภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและอัตราการเลื่อนชั้นของนักเรียน โดยนักเรียนที่อยู่ในสถานศึกษาที่ตั้งแตกต่างกันจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน

จากผลการวิจัยที่ผ่านมาจะเห็นว่าสถานศึกษาในแต่ละเขตการศึกษามีปัญหาแตกต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารการศึกษา ความต้องการที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากร คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผล ต่อการปฏิบัติงานบุคลากร ศักยภาพ และสภาพการใช้อำนาจบริหารตามที่เป็นจริง และปัญหา การบริหารแบบมีส่วนร่วม จากเหตุการณ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า สถานที่ตั้งของสถานศึกษา เป็นตัวแปรที่ชี้ให้เห็นความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าสถานที่ตั้งมักมีความเกี่ยวข้องกัน กับประสิทธิผลของงานที่แตกต่างกัน ถ้าที่ตั้งต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชน พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารทางวิชาการมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา และสามารถใชัพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในภาพรวม ได้ค่อนข้างสูง

อรพร อุณากรสวัสดิ์ (2537) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารกับครู

สายปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และ คุณลักษณะทั่วไป และเพื่อพัฒนาอาชีพ

วิชัย บุญบันดาล (2538) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลต่อการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา

นวล เชาวนปรีชา (2539) ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาในมัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมเป็นผู้นำทางวิชาการ ไม่มากเท่าที่ควร และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพของการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา

วรนาถ เพ็ชรไกร (2538) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาด้านวิชาการ 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล มีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยส่วนรวมปัญหาความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ความต้องการด้านหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลไม่แตกต่างกัน

อุทัย สิงห์โตทอง (2538, อ้างอิงใน ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน, 2544) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหามานagementงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางที่เปิดสอนชั้นมัธยมศึกษาปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า การบริหารงานวิชาการมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านและทุกหมวดวิชา ส่วนข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหามานagementงานวิชาการทั้งหัวหน้าหมวดวิชาและครูผู้สอนให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ควรจัดทำแผนการสอนทุกรายวิชา ควรจัดกลุ่มการเรียนการสอนตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ควรจัดให้มีการติดตามประเมินผลการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน

วรรณิ แก้วเจียมวงศ์ (2539) ได้ศึกษาปัญหาและสาเหตุของการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาล ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนและครูปฏิบัติการสอน มีความเห็นต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการทั้งโดยรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) สาเหตุของปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนส่วนใหญ่เกิดจากขาดการกำกับติดตาม นิเทศ และประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ของครู ขาดแคลนครูที่สอนประจำวิชา ขาดความร่วมมือจากคณะครูในการใช้และผลิตสื่อการเรียนการสอน ขาดการนำผลของการ วัดผลและประเมินผล มาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ 3) ผู้บริหารโรงเรียนและครูปฏิบัติการสอนมีความเห็น ต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ผู้บริหารโรงเรียนและครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนแต่ละขนาดมีความเห็นต่อปัญหาการบริหาร งานวิชาการ ทั้งโดยรวมและแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประพันธ์ ปิยะสุข (2542) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง พบว่าศึกษาปัญหาการบริหารงาน วิชาการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการนิเทศ การเรียนการสอน และ ด้านการวัดผลและประเมินผล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาดของ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการ โดยจำแนกตามขนาด ของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการจัดการเรียนการสอน ไม่แตกต่างกัน โดยเรียงขนาดใหญ่มีปัญหาด้านการบริหารหลักสูตร การนิเทศการเรียนการสอน และด้านการวัดผลประเมินผลสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

คำเนิน ปรวงพรม (2542) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี พบว่าปัญหาการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูทั้งโดยรวมและด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านห้องสมุด ด้านนิเทศภายใน และด้านการอบรมทางวิชาการมีปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้และด้านการเรียนการสอน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนปกติกับโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยรวมและด้านการเรียนการสอน ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านห้องสมุด แตกต่างกัน โดยโรงเรียนขยายโอกาสมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการสูงกว่า ส่วนด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการนิเทศภายในและด้านการอบรมทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน และ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนกับครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการทั้งโดยรวมและแต่ละรายด้านไม่แตกต่างกัน

วังนา คิเรกศิลป์ (2543) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองจันทบุรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ครูและผู้ปกครองนักเรียนมีทัศนะต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกัน

สมยศ เนินสุวรรณ (2543) ได้วิจัยเรื่องปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่าปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามขนาดโรงเรียนและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ผลการเปรียบเทียบ การบริหารงานวิชาการ จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหการบริหารงานวิชาการ พบว่าควรให้การอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจ เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในด้านการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน

สมคิด มาเรือง (2543) ได้วิจัยเพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กมีมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางมีมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

สุจิรา เจริญวงษ์ (2544) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแกลง จังหวัดระยอง ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการเรียนการสอนและด้านการวัดผลและประเมินผล โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

วันชัย ผลสมบูรณ์ (2548) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนางานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนางานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านสื่อการเรียนรู้ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามระดับช่วงชั้นโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

มอร์เฟท (Mophet, 1967, p. 67) ได้สรุปว่า หากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน และมีทักษะในการเป็นผู้นำสูง ประกอบกับครุมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะทำให้โรงเรียนทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งใน การความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน มีลักษณะของงานที่ทำให้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนมากที่สุด และการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้วย นับว่าการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ

เพอร์ริงตัน (Perrington, 1967, p. 109) ได้ทำการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของโรงเรียน และพบว่าประสิทธิภาพในการทำงานมีความแตกต่างกัน สาเหตุมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีคุณสมบัติต่างกันซึ่งทำให้ความสามารถในการทำงานต่างกันไปด้วย เกี่ยวกับความพึงพอใจในครูใหญ่ที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพราะครูใหญ่มีความเข้าใจในทัศนะของครูเป็นอย่างดี สามารถชี้แจงให้ครูเข้าใจในการทำงานของโรงเรียนได้

แมคคาร์ธี (McCarthy, 1971) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์ จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับกลุ่มครูเกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ เรื่องการสังเกตการสอน การวัดผลและประเมินผล การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานด้านวิชาการ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการ ทุกกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นตรงกันว่าผู้บริหารโรงเรียนควรจะมีบทบาทในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดมากกว่าการบริหารงานอื่น ๆ ในการบริหารงานในโรงเรียน

แมททอกซ์ (Mattox, 1978) ได้สำรวจความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในมลรัฐอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกาผลการสำรวจปรากฏว่า ความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก คือความต้องการที่จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศและการประเมินผลและต้องการปรับปรุงการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร

ดันแคน (Duncan, 1983) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของครูใหญ่ในเมืองเบอร์มิวด้า โดยศึกษาจากเจ้าหน้าที่ทางการศึกษาของรัฐ ครูในโรงเรียน และศึกษาจากตัวของผู้บริหาร โดยตรงการวิจัยครั้งนี้มุ่งประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ได้พิจารณาเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องเพิ่มความรับผิดชอบการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียนให้ได้ผลมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้เสนอแนะว่ามีความจำเป็นต้องจัดโครงการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาให้มากขึ้น

เลวิส (Lewis, 1984, p. 709) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ 4 แบบ ได้แก่

1. แบบผู้บริหารทางวิชาการที่ยึดตัวผู้บริหารเป็นศูนย์กลาง (The Centralized Style)
2. แบบผู้บริหารทางวิชาการที่ยึดตัวครูเป็นศูนย์กลาง (The Teacher-Centralized Style)
3. แบบผู้บริหารทางวิชาการที่มีการกระจายอำนาจ (The Decentralized Style)
4. แบบผู้บริหารทางวิชาการที่ยึดการกำกับดูแล (The Monitorial Style)

คาเวนพอร์ท (Davenport, 1984, p. 598) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นผู้บริหารทางวิชาการผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการเป็นผู้บริหารทางวิชาการของผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหาร

สมิท (Smith, 1984, p. 716) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้บริหารทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับระบบการจัดองค์การของสถานศึกษาโดยใช้แบบสอบถามการเป็นผู้บริหารทางวิชาการของ แพทเตอร์สัน (Patterson's Instructional Leadership Survey) และใช้แบบวัดการจัดองค์การสถานศึกษาของ ลิเคิร์ต (Likert's Profile of School) ผลการวิจัยพบว่า ระดับของความเป็นผู้บริหารทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสัมพันธ์กับผลสำเร็จของการจัดระบบองค์การสถานศึกษา

ลู (Liu, 1985, p. 961) ศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารทางวิชาการของครูใหญ่ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผลโดยการใช้เครื่องมือ Instructional Leadership Behavior Questionnaire (ILBQ) ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้บริหารทางวิชาการของครูใหญ่มีความสัมพันธ์สูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

มาร์ตินเนซ แอนโตเนตตี (Martinez-Antonetty, 1985, p. 3212-A) ศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารทางวิชาการของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล และไม่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่าไม่พบความแตกต่างระหว่างการเป็นผู้บริหารทางวิชาการในสถานศึกษาทั้ง 2 ประเภท

เบอรี่ (Berry, 1987, p. 1065-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพการเป็นผู้บริหารทางวิชาการกับโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถภาพการบริหารทางวิชาการในขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบมีส่วนสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพของโปรแกรมการฝึกอบรม

อีเกอร์ (Eager, 1987, p. 1974-A) ศึกษาถึงกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและคณะครู ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ที่สำคัญได้แก่ (1) การแสดงให้เห็นว่ามีความสนใจต่อนักเรียน (2) การภูมิใจในสถานศึกษาและความสำเร็จของนักเรียน (3) การให้โปรแกรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพแก่นักเรียน (4) มีความเชื่อว่าเราเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล (5) ความสนใจในนักเรียนแต่ละคน (6) ฟังความคิดเห็นของนักเรียน (7) จัดหลักสูตรที่สนองต่อวัตถุประสงค์ของโรงเรียน (8) มีการเอาใจใส่ดูแลนักเรียน (9) พัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้ที่นักเรียนพอใจ (10) เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน (11) มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองถึงความก้าวหน้าของนักเรียน (12) แจ้งให้นักเรียนทราบอย่างชัดเจนถึงพฤติกรรมที่เขาควรประพฤติ

คอลลินส์ (Collins, 1987, p. 3986-A) ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูใหญ่ในฐานะผู้บริหารทางวิชาการของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในรัฐแคลิฟอร์เนียที่มีผลต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน ได้ผลที่น่าสนใจอย่างหนึ่งว่าการพัฒนาบุคลากรของครูใหญ่มีความสำคัญต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน

แมคเคอร์เทน (McCurtain, 1989) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและประสิทธิผลของงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนในโอลามาเตร์รัฐแคลิฟอร์เนีย การวิจัยได้ให้ความสำคัญของความสามารถในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยศึกษาความสัมพันธ์ที่มีความสามารถมากก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากขึ้นและผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จสูงจะต้องมีทักษะในการสื่อสารเพื่อสามารถทำให้ครูในสถานศึกษาตลอดจนนักเรียนและชุมชนได้รู้ถึงระดับความสามารถของตน

อย่างไรก็ตามแม้งานวิจัยหลายฉบับจะชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารทางวิชาการกับประสิทธิผลของนักเรียนตลอดจนศึกษายุทธวิธีในการบริหารที่เอื้อต่อความเป็นผู้บริหารทางวิชาการ แต่งานวิจัยบางฉบับพบว่าพฤติกรรมผู้บริหารทางวิชาการไม่สามารถแยกความแตกต่างระหว่างสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผลได้

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา งานวิจัยส่วนใหญ่มีผลสรุปที่สอดคล้องกันว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทางวิชาการของผู้บริหารมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารในอันที่จะบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อนักเรียน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างแท้จริง