

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการยก
ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

นางนิภาภรณ์ วงศ์สวัสดิ์



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2563

**Administrative Behaviors of School Administrators for Promotion
of Student Achievement Enhancement in Schools under Prachuap
Khiri Khan Primary Education Service Area Office 1**

Mrs. Nipaporn Wongsawat

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration
School of Educational Studies
Sukhothai Thammathirat Open University

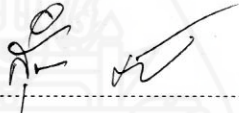
2020

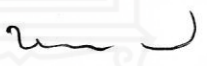
หัวข้อการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม
การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
เขต 1

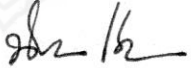
ชื่อและนามสกุล นางนิภาภรณ์ วงศ์สวัสดิ์
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์

การศึกษาคั่นคว่ำอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2564

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.บุญลือ ทองอยู่)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.นรินาถ แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการ
ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ผู้ศึกษา นางนิภาภรณ์ วงศ์สวัสดิ์ รหัสนักศึกษ 2622300370

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุทิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ ปีการศึกษา 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 313 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ และ 2) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมสถานศึกษาขนาดเล็กมีการดำเนินงานแตกต่างจากขนาดกลาง และขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีการดำเนินงานน้อยกว่าขนาดกลาง และขนาดใหญ่

คำสำคัญ พฤติกรรมการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา การส่งเสริม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Independent study title: Administrative Behaviors of School Administrators for Promotion of Student Achievement Enhancement in Schools under Prachuap Khiri Khan Primary Education Service Area Office 1

Author: Mrs. Nipaporn Wongsawat; **ID:** 2622300370;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent study advisor: Dr. Suttiwan Tuntirojanawong, Associate Professor;

Academic year: 2020

Abstract

The purposes of this research were 1) to study administrative behaviors of school administrators for promotion student achievement enhancement in schools under Prachuap Khiri Khan Primary Education Service Area Office 1; and 2) to compare administrative behaviors of school administrators for promotion student achievement enhancement in schools under Prachuap Khiri Khan Primary Education Service Area Office 1 as classified by school size.

The sample consisted of 313 teachers in schools under Prachuap Khiri Khan Primary Education Service Area Office 1, obtained by stratified random sampling, based on school size. The employed research instrument was a rating scale questionnaire with reliability coefficient of .97. Statistics employed for data analysis were the mean, standard deviation, one-way analysis of variance, and Scheffe's method of pairwise comparison.

The research findings revealed that 1) the overall and by-aspect administrative behaviors of school administrators for promotion student achievement enhancement in schools under Prachuap Khiri Khan Primary Education Service Area Office 1 were rated at the high level and the specific aspects could be ranked based on their rating means as follows: the promoting the development of learners' potential, the monitoring and evaluation of educational management, the curriculum administration and learning management, the supervision to improve the quality of education, and the creating atmosphere to promote learning; and 2) as for comparison results of the administrative behaviors of school administrators for promotion student achievement enhancement in schools, it was found that the overall, small size schools differed significantly at the .05 level from middle size schools and large size schools with the small size schools had less operation than medium size schools and large size schools.

Keywords: Administrative behavior, School administrator, Enhancement, Achievement

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ตันตริจนาวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ และติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นอย่างดีเสมอมา ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาซาบซึ้งในความกรุณาของท่านและขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณอาจารย์ ดร.บุญลือ ทองอยู่ กรรมการสอบได้ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขการศึกษาค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณว่าที่ร้อยตรีเสรี สุขกันตะ นางสาวกาญจน์จิรา ไพศาลสมบัติ และนางสาวจินตนา พุ่มไสว ที่ได้กรุณาสละเวลาเพื่อพิจารณาแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไข

ขอขอบคุณผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนธนาคารอสมสิน โรงเรียนบ้านดงไม้งาม โรงเรียนวัดหนองหอย ในการนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try Out) และสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณคณะเพื่อนครู โรงเรียนสมาคมเลขานุการสตรี 1 ที่ได้เป็นกำลังใจและให้การช่วยเหลือ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมและช่วยเหลือในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ขอมอบให้คณะครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และทุกท่านที่มีส่วนในการบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

นิภาภรณ์ วงศ์สวัสดิ์

กรกฎาคม 2564

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่จะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	10
พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	19
พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน	22
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	57
การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	67
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	75
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	75
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล	77
การวิเคราะห์ข้อมูล	78

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	80
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	80
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	82
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	91
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	96
สรุปการวิจัย	96
อภิปรายผล	100
ข้อเสนอแนะ	109
บรรณานุกรม	111
ภาคผนวก	123
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือ	124
ข สำเนาหนังสือขอความร่วมมือ	126
ค แบบสอบถามเพื่อการศึกษา	132
ง ค่าความตรงของเครื่องมือ	141
จ ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ	148
ประวัติผู้ศึกษา	152

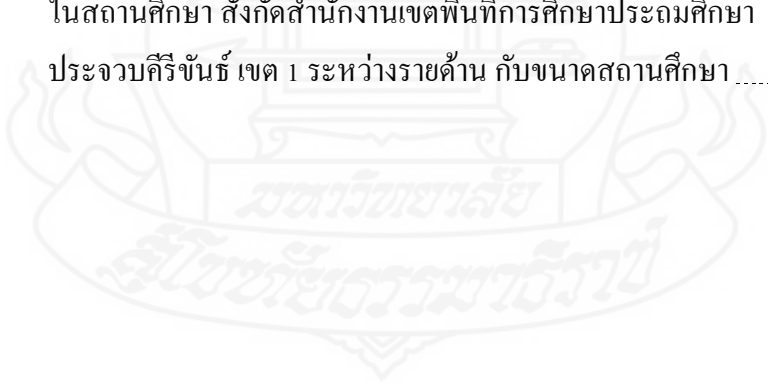
สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	76
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	81
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน	82
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	83
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน	85
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้	87
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ...	90
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	92
ตารางที่ 4.9	ค่าความแปรปรวนในพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	93
ตารางที่ 4.10	ค่าเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ระหว่างรายด้าน กับขนาดสถานศึกษา	94



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ของการวางแผนกับการกำกับติดตามและประเมินผล	56



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาประชากรของประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีความสุข การดำเนินการไปได้อย่างมีคุณภาพต้องอาศัยระบบการศึกษาที่ได้รับการพัฒนา เพื่อให้การศึกษาช่วยในการพัฒนาเยาวชนและประชาชนตามมาตรฐานตัวชี้วัดในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ระบบการศึกษาที่ดีต้องมีหลักสูตร เนื้อหา สาระ การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีความยืดหยุ่นให้ผู้เรียนตามความสนใจ ความพร้อมได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและตลอดชีวิต หลักการของระบบการศึกษาที่ดีต้องมีการจัดการศึกษาที่ดี มีวิธีการที่จะเตรียมเยาวชน ประชาชนให้สามารถพึ่งตนเองและสามารถหาความรู้เพิ่มเติมได้ตลอดชีวิต (สุทธิวรรณ ดันตริจนาวงศ์, 2562, น. 6) การศึกษาไทยในปัจจุบัน เป็นยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง มีหลากหลายรูปแบบให้มนุษย์ได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองได้อย่างรวดเร็วโดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของไทย เพื่อให้ก้าวทันโลกยุคใหม่ที่ไร้ขอบเขตภายใต้จินตนาการของมนุษย์ที่สร้างขึ้น การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา ดังนั้นจึงมีการจัดการบริหารการศึกษา ที่มีเป้าหมายชัดเจนเพื่อให้ระบบการศึกษาของไทยมีมาตรฐาน มีทิศทางในทางที่ดี มีคุณภาพต้องเน้นผลต่อผู้เรียน ทั้งในระดับนโยบายและระดับการเรียนการสอน โดยกำหนดค่านิยมการศึกษาที่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามวิถีที่ถนัดและสนใจ เรียนอย่างสนุก เล่นให้ได้ความรู้ และมีความสุขกับการเรียน ครูสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความสุขกับการทำงาน ต้องมุ่งยกระดับผู้เรียน ให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Knowledge workers) ที่เข้มแข็งและแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านได้ (ศิรินทรา กลักโพธิ์, 2556)

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้

เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศในทุกด้าน เพราะเป็นกระบวนการที่พัฒนาคนให้เจริญงอกงาม โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ความคิด สามารถวิเคราะห์ปัญหา ตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติในการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเองและสังคมรวมทั้งเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงต้องมีระเบียบแบบแผนและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. ก) ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ยังสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่น ๆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2561 – 2564) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2562 – 2565) รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคาดหวังว่าผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (บัลลังก์ โรหิตเสถียร, 2564)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายปฏิรูปการศึกษาและภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษา เป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นจุดเชื่อมของนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งแน่นอนว่าผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุผล (บวร เทศารินทร์, 2561) ไม่ว่าผู้บริหารหรือผู้นำจะอยู่หน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตามย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้งการจัดองค์การ แม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้างก็อาจได้รับผลงานสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดีแม้การจัดองค์การถูกต้องหรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยากดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติ คุณลักษณะที่เหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสมเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การจะขึ้นอยู่กับผู้บริหาร หรือผู้นำ (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2552) ดังที่จามร จังหวัดกลาง (2559) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของนักเรียนในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ โดยปัจจัยด้านบุคคลได้แก่ ภาวะผู้นำ การบริหารงานบุคคล การบริหารจัดการ การทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจ

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังนั้นพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีความสำคัญ และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ได้บังคับบัญชา และสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างดีการกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงานใดก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารหน่วยงานนั้นๆ และการบริหารที่ดีก็หมายถึงหน่วยงานนั้นมีผู้บริหารที่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ดีด้วย พฤติกรรมของผู้บริหารจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน การบริหารหน่วยงานหรือสถานศึกษาที่ผู้บริหารมักจะปฏิบัติภารกิจของตนได้ดี และมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อตัวผู้บริหารเองจะต้องมีความรู้คุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารเป็นผู้ที่จะนำมาซึ่งผลสำเร็จของการบริหารงาน เพราะเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะริเริ่มกระตุ้น ชักจูง และชี้แนะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ดังที่ Sergiovanni (อ้างถึงใน สงบ ประเสริฐพันธ์, 2543, น. 79) ได้กล่าวว่า โรงเรียนที่ดีมีคุณภาพทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีมีคุณภาพ และคุณแจสำคัญที่ไขไปสู่การเป็นโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพนั้นมาจากคุณภาพของผู้บริหาร ดังที่ ทศพร จันทนราช (2554, น. 180) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู การรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลโดยรวมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุด และโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของข้อมูลเชิงประจักษ์กลมกลืนระดับดี ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ร้อยละ 83

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนควบคู่ไปกับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนเป็นเป้าหมายหลักในการจัดการศึกษาของทุกโรงเรียนดูได้จาก

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ แต่ปัจจุบันหลายโรงเรียนกำลังประสบปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำกว่ามาตรฐาน โดยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ดังนี้

	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	คะแนนเฉลี่ย
ชั้น ป.6	47.95	31.60	34.30	30.86	36.18
ชั้น ม.3	55.91	26.98	30.22	32.98	36.52

ที่มา: พัฒนาจากประกาศของสำนักทดสอบทางการศึกษา

จากตารางจะเห็นได้ว่าคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนส่วนใหญ่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษทั้งที่เป็นวิชาที่จำเป็นต่อการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลใหม่ ๆ มาคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และเมื่อตรวจสอบผลการประเมินเฉลี่ยรวม 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มาเปรียบเทียบกับผลการทดสอบระดับชาติพบว่า มี 58 โรงเรียนจาก 114 โรงเรียนที่มีผลการทดสอบเฉลี่ยทั้ง 4 กลุ่มสาระอยู่ในระดับที่สูงกว่าระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, 2562) ซึ่งเป็นสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน มีบริบท และสภาพแวดล้อมใกล้เคียงกัน แต่มีผลสัมฤทธิ์ต่างกัน ซึ่งปัญหาดังกล่าวมาจากหลายสาเหตุ ทั้งในเรื่องหลักสูตร วิธีการเรียนการสอนที่ยังไม่ได้มาตรฐาน ขาดการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ วิธีการสอนของครูยังใช้วิธีการบอกความรู้โดยยัดวิชาเป็นตัวตั้ง ไม่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง ไม่สามารถทำให้ผู้เรียนเผชิญและแก้ปัญหาในชีวิตจริงได้ ความด้อยคุณภาพมีเหตุปัจจัยมาจากความบกพร่องและความด้อยคุณภาพของปัจจัยการผลิตครู หลักสูตร วิธีการเรียนการสอน สื่อ และอุปกรณ์การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล ระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครองและผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, น.31-32)

จากความเป็นมาและสภาพปัญหา ตลอดจนผลการวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้ว แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นได้ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไป

เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของตนเอง อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

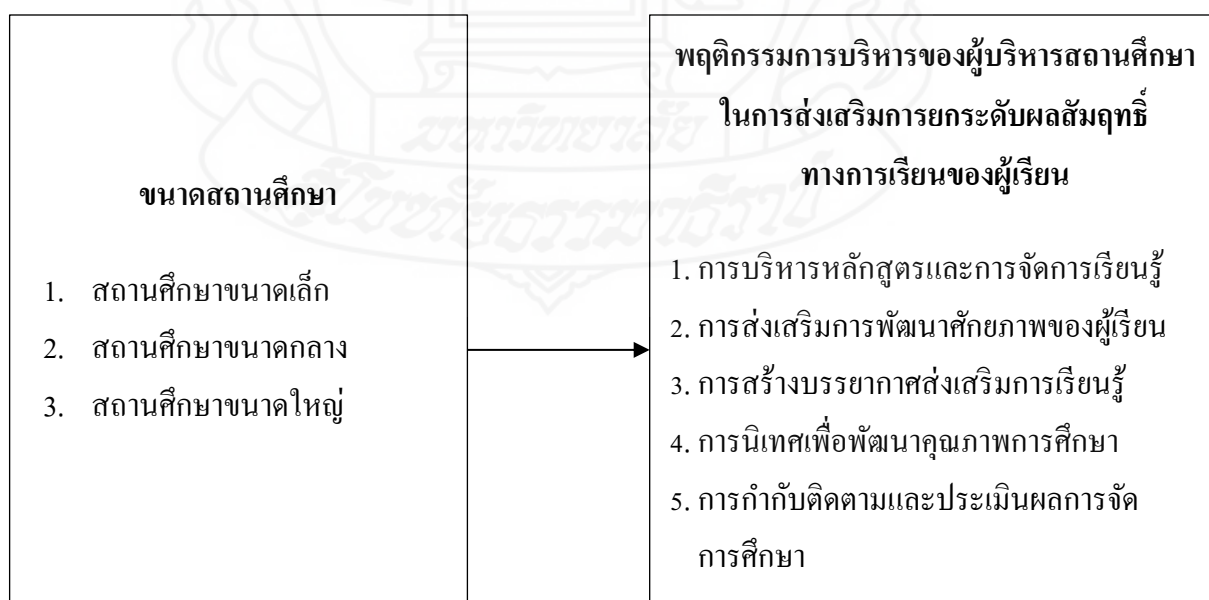
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

2.2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ คุรุณี จำปาทอง (2564, น.10-18), วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์ (2554, น. 34-35), สมจิต จันทร์ฉาย (2557, น. 284-286) , อัญชลี ธรรมะวิสิกุล (2552, น.14) และจำลอง นักพ็อน (2555, น. 12, 25-26) แล้วได้สังเคราะห์กำหนดเป็นตัวแปรเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตเนื้อหาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ดังนี้ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน 3) การสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ 4) การนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

5.2 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 120 โรงเรียน จำนวน 1,677 คน ปีการศึกษา 2564

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

5.3.1 ตัวแปรอิสระ

ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา

สถานศึกษาขนาดเล็ก

สถานศึกษาขนาดกลาง

สถานศึกษาขนาดใหญ่

5.3.2 ตัวแปรตาม

ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

การสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้

การนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 พฤติกรรมการบริหารในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การประพฤติกหรือการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกในฐานะเป็นผู้นำในการช่วยเหลือ เกื้อหนุนสนับสนุนให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เงื่อนไขหรือ สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ให้นักเรียนทุกคนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา จำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน 3) การสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ 4) การนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การ กำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

6.1.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประพฤติกหรือการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ดำเนินงานอย่างเป็นระบบทั้งในด้านการบริหารจัดการหลักสูตร การ แสดงพฤติกรรมกรเป็นผู้นำด้านการเรียนรู้ รวมถึงการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่ ทันสมัย เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ของครูบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนเกิด พฤติกรรมการเรียนรู้และเกิดผลลัพธ์ทางการเรียนตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัด การศึกษา

6.1.2 การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงขึ้น ด้วยภาวะผู้นำการเรียนการสอน กระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และการ ส่งเสริมศักยภาพครูที่เป็นผู้เกี่ยวข้องโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

6.1.3 การสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารใน การส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียน ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกห้องเรียน ให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และช่วยสร้างความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา ตลอดจนช่วยส่งเสริมความมีระเบียบวินัย ให้แก่ผู้เรียน และส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

6.1.4 การนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารกับครูผู้รับการนิเทศในการช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเพื่อให้ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน เสริมสร้างสมรรถนะและเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจให้ครูมีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยใช้หลักการของการนิเทศการศึกษา

6.1.5 การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำกับติดตาม การควบคุม การนิเทศ การตรวจสอบการบริหารงานภายใน ส่วนการประเมินผลเป็นการประเมินความสำเร็จหรือการตัดสินใจผลการดำเนินงานของ โรงเรียน หรือการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ในแต่ละรอบเวลาที่กำหนด

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

6.3 ครู หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งครู และครูที่สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

6.4 ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

6.4.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียน 1-120 คน

6.4.2 สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียน 121 – 600 คน

6.4.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียน 601 คนขึ้นไป

7. ประโยชน์ที่จะได้รับ

7.1 ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลการวิจัยไปพัฒนาการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลการวิจัยไปพัฒนาการการนิเทศ กำกับ ติดตาม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

7.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดเป็นนโยบายในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาได้ต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 แนวคิดการบริหารการศึกษา
 - 1.2 ความหมายของการบริหารงานในสถานศึกษา
 - 1.3 ความสำคัญของการบริหารงานในสถานศึกษา
 - 1.4 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของพฤติกรรม
 - 2.2 ความหมายของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3 ประเภทของพฤติกรรม
3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
 - 3.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 3.1.1 ผู้นำกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา
 - 3.1.2 ผู้นำกับการบริหารการจัดการเรียนรู้
 - 3.1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้
 - 3.2 การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน
 - 3.2.1 การบริหารการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
 - 3.2.2 การส่งเสริมศักยภาพครู
 - 3.2.3 ภาวะผู้นำการเรียนการสอนกับการยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 3.3 การสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้
 - 3.3.1 การสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียน
 - 3.3.2 การบริหารสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่

- 3.4 การนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 3.4.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 3.4.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 3.4.3 ทักษะที่จำเป็นในการนิเทศสำหรับผู้นำ
 - 3.4.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษา
- 3.5 การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
 - 3.5.1 ความหมายของการกำกับติดตาม
 - 3.5.2 ความหมายของการประเมินผล
 - 3.5.3 กระบวนการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- 4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
 - 4.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 4.2 การส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
- 5. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

เขต 1

- 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 แนวคิดการบริหารการศึกษาไทย

หลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีดังต่อไปนี้

1.1.1 การจัดการศึกษาต้องยึดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เป็นกฎหมายแม่บทเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติที่เชื่อมต่อกับบทบัญญัติเกี่ยวกับการศึกษาในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีหลักการจัดการศึกษาดังนี้ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, 2545, น.4-8)

1.1.2 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

1.1.3 การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยโดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนร่วมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความรู้อันเป็นสากลตลอดจนอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.1.4 การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้

- 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน
- 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- 3) พัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- 4) การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้
 - (1) มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
 - (2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - (3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาทุกระดับและประเภท
 - (4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
 - (5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา
 - (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น
- 5) การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับ การศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย
 - (1) หลักการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) มีดังต่อไปนี้

แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ได้กำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดและยุทธศาสตร์ ไว้ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 12 -17)

(1) วิสัยทัศน์ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21”

2) วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา มี 4 ประการ ดังนี้

(1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

(2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ

(3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรมจริยธรรม รู้รักสามัคคีและร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศ อย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดัก ประเทศที่มีรายได้ปานกลางและความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง

3) เป้าหมาย แผนการศึกษาชาติ กำหนดเป้าหมายไว้ 2 ด้าน ดังนี้

(1) เป้าหมายด้านผู้เรียน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs)

(2) เป้าหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งมีตัวชี้วัดเพื่อการบรรลุเป้าหมาย 5 ตัวชี้วัด

ก. ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง

ข. ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม

ค. ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ

ง. ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย

จ. ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

4) ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและ
ประเทศชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม
เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคม
แห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียม
ทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็น
มิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการ
การศึกษา

สรุปได้ว่า แนวทางการจัดการศึกษาไทยต้องจัดตามบท
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่หลายครั้งเพื่อให้
เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นความต้องการสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตลอดจน
ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

1.2 ความหมายของการบริหารงานในสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจของผู้บริหาร โดยต้องอาศัยทรัพยากรบุคลากร
เทคนิค กระบวนการต่าง ๆ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานและกิจกรรม
ต่างๆ ให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จากการศึกษาค้นคว้ามีผู้ให้ความหมายของการบริหาร
สถานศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

สุชีรา มหาโภคประเสริฐ (2553, น.34) ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา
หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการ
บริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งผู้บริหารต้อง
รู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษา
บรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

นาวิน เหมือนแสง (2553, น. 24) ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษาหมายถึง
กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งภารกิจและขอบข่ายงานในการบริหารสถานศึกษามีความ
คล้ายคลึงกัน ดังนั้น กฎกระทรวงจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา

พ.ศ. 2550 ออกเป็น 4 งาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

ฉัตรฎา พวงธรรม (2553, น.14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหาร การพัฒนา และปรับปรุงวิธีการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความก้าวหน้า ส่งเสริมความเจริญด้านความคิด ความรู้ควบคู่กับการสอดแทรกคุณธรรมแก่นักเรียน เพื่อให้ได้นักเรียนที่มีคุณภาพ

สัมมา รัชชัย (2556, น. 37) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงาน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยอาศัยกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การตั้งกร การควบคุม และการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ไบบุญ ชาติบุญนิยม (2555, น. 16) ให้ความหมาย การบริหารงานสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บุญทริกา หนองภักดี (2556, น. 15) ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชนประชาชน ได้รับประสบการณ์ มีความเจริญงอกงามทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมตลอดจนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรม ในรูปแบบของการศึกษาประเภทต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาและดำเนินงานทุกอย่างภายในสถานศึกษา ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และตอบสนองความต้องการในด้านการจัดการศึกษา

Simon (1976, p. 273) มีแนวความคิดว่าการบริหารเป็นกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในองค์การ โดยเน้นให้เห็นว่าผู้บริหารมิใช่ผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้การปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์การ หรือตามจุดหมายของผู้บริหารที่เลือก ไชมอน จึงมองการบริหารว่า หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ จนเขาได้รับการยกย่องให้เป็นบิดาแห่งการตัดสินใจเขากล่าวว่าในการตัดสินใจเพื่อที่จะแก้ปัญหาหนึ่ง ไม่มีทางเลือกทางใดทางหนึ่งที่ดีที่สุด มีแต่ทางเลือกที่ดีกว่าทางเลือกอื่นๆ เท่านั้นเอง

สรุปได้ว่า ความหมายของการบริหารงานในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษา เพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี

1.3 ความสำคัญของการบริหารงานในสถานศึกษา

การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน หากนำมาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของพื้นที่จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหลายประการ ดังนี้

Siffin (อ้างถึงใน สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2542 น. 23) ความสำคัญของการบริหารงานในสถานศึกษา คือ มนุษย์เป็นสมาชิกของสังคม เมื่อมนุษย์รวมกันมากเป็นหมู่ เป็นกลุ่ม มีหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา มีการแบ่งงานกันตามลักษณะความรู้ความสามารถ มีการช่วยเหลือ เกื้อกูลกันในหมู่พวกและเผ่าเดียวกัน เมื่อสังคมขยายตัวซับซ้อนมาก มนุษย์ก็เริ่มสร้างกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ ขึ้น โดยเรียนรู้จากประสบการณ์และความเชื่อถือ เพื่อมุ่งหวังให้เกิดความสำเร็จ เรียบร้อยเกิดขึ้นในองค์กรและความสุขในสังคมได้ ความสำคัญของการบริหารจึงมีดังต่อไปนี้

1. การบริหารได้เจริญเติบโตควบคู่กับการดำรงชีพของมนุษย์ และเป็นสิ่งช่วยให้มนุษย์ดำรงชีพรวมกันอยู่ได้อย่างผาสุก
2. จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องขยายตัวด้านการบริหารให้กว้างขวางเพิ่มขึ้น
3. การบริหารเป็นเครื่องบงชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ (technology) ด้านต่างๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าเร็วยิ่งขึ้น
4. การบริหารเป็นวิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคม และ โลก ไปสู่ความเจริญก้าวหน้า
5. การบริหารจะช่วยชี้ให้ทราบถึงแนวโน้มทั้งในด้านความเจริญ และความเสื่อมของสังคมในอนาคต
6. การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กร ความสำเร็จของการบริหารจึงขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรมทางการเมืองอยู่เป็นอันมาก
7. การบริหารมีลักษณะต้องให้การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและความเจริญเติบโตของการบริหาร
8. ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัว หรือองค์กรย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องน่าสนใจ และจำเป็นต่อการดำรงชีพอย่างฉลาด

9. การบริหารกับการเมืองเป็นสิ่งคู่กันไม่อาจแยกจากกันได้โดยเด็ดขาด ดังที่กล่าวไว้ว่า การเมืองกับการบริหารนั้นเปรียบเสมือนคนละด้านของเหรียญอันเดียวกัน

สุชีรา มหาโกศประเสริฐ (2553, น. 35) ให้สำคัญของการบริหารทางการศึกษาว่า ถ้าหากไม่มีการบริหารแล้ว การดำเนินงานของสถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ การบริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญ ต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา และต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554, น. 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมิณผล การศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ครุชิต มาลัยวงศ์ (2557, น.1) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับ คนในประเทศอื่นๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหาร การศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบ ของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรือง ในทุกๆ ทาง ในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงาน โดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษาและต่อการพัฒนาทุกๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษา อาจจะพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

1.4 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารการศึกษา เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีผู้ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

Knezevick (1984: 16-18 อ้างถึงใน ภารติ อนันต์นาวิ, 2551 น. 265) เสนอว่า ผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาควรมีบทบาทต่าง ๆ ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผลได้แก่

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน (Direction Setter) ทำหน้าที่ชี้แจงทำความเข้าใจ ในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้มีทักษะในการจัดสรรงบประมาณแบบโครงการ

2. บทบาท เป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) มีความสามารถในการจูงใจกระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมรวมของมนุษย์มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม

3. บทบาทของนักวางแผน (Planning) สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต จัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นมีความรู้เข้าใจในการวางแผน

4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้รอบรู้วิธี เทคนิคการตัดสินใจ

5. บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (Organizer) สามารถออกแบบขยายงาน กำหนดโครงสร้างขององค์การขึ้นใหม่มีความเข้าใจพลวัตขององค์การและพฤติกรรมขององค์การ

6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบันจะเปลี่ยนแปลงอะไรอย่างไรควรเปลี่ยนสถานการณ์ใดเมื่อใด

7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) มีความเข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสารรู้จักวิธีนิเทศงาน การรายงาน การประสานกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) สามารถในการสื่อสาร ทั้งการพูด และการเขียนการใช้สื่อเพื่อการสื่อสารสามารถในการประชาสัมพันธ์

9. บทบาทเป็นผู้จัดการความขัดแย้ง (Conflict manager) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ต้องเข้าใจถึงสาเหตุสามารถต่อรองไกล่เกลี่ย สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้

10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem manager) เป็นผู้นำสามารถเข้าใจปัญหา วิจัยและแก้ปัญหาได้

11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (System manager) สามารถวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เข้าใจ นำทฤษฎีการบริหารมาใช้

12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional manager) ต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้เข้าใจวิธีการสร้าง การพัฒนาหลักสูตรการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา

13. บทบาทเป็นผู้บริหารงานบุคคล (Personal manager) มีเทคนิค ในการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรอง ประเมินผลงาน และการปฏิบัติงาน

14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource manager) มีความสามารถการบริหารการเงินงบประมาณ บริหารวัสดุ ครุภัณฑ์การก่อสร้างการบำรุงรักษา หาดทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก

15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล(Appraiser) สามารถประเมินความต้องการ การประเมินระบบวิธีทางสถิติ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์

16. บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์(Public relater) มีทักษะในการติดต่อสื่อสารวิธีสร้างภาพพจน์ที่ดีและเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ

17. บทบาทเป็นประธานในพิธีการ(Ceremonial head) มีความสามารถในพิธีการต่าง ๆ ในสังคม

เกษม โปธิ์ทอง (2552, น. 11-12) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย บทบาทด้านนักคิด โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ คิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้บรรลุ เป้าหมาย บทบาทผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่จะสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ และบทบาทของนักปฏิบัติที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเป็นผู้มีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นอดทนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายสร้างผลงานอย่างมีคุณภาพ

ทิพวรรณ ศรีท้วม (2555, น. 61) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารจะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา ซึ่งปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้แก่การจัดการศึกษาในสถานศึกษาทั้งรูปแบบในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย การจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชน และสังคม จัดดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก ได้กระจายอำนาจไปมายังสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. บทบาทด้านการบริหารวิชาการ
2. บทบาทด้านการบริหารงบประมาณ
3. บทบาทด้านการบริหารงานบุคคล
4. บทบาทด้านการบริหารทั่วไป

Coats (อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศรีท้วม, 2555, น. 62) ได้สรุปบทบาทของผู้บริหาร ในการบริหารการศึกษาไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาทในฐานะผู้บริหาร ผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำโดยมีพฤติกรรมที่เหมาะสมทั้งพฤติกรรมมุ่งงาน และพฤติกรรมมุ่งคน

2. บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ ต้องพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการปฏิบัติการ

3. บทบาทในฐานะผู้นำกลุ่ม เป็นผู้นำในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีบทบาทในการสร้างกลุ่มและทำให้ กลุ่มคงอยู่ต่อไป

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหาร การศึกษา เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิผลในการจัดการศึกษาสอดคล้องกับเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาคือ การ บริหารงาน 4 ฝ่ายให้ประสบความสำเร็จ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการ บริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป

2. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำของสถานศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาโดยตรง จะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบและกระบวนการ ปฏิรูปการศึกษา ซึ่งหมายถึงต้องมีการบริหารจัดการ ให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทุกคนสามารถ จัดการศึกษา อบรมนักเรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยปฏิบัติหน้าที่ บังคับบัญชาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหาร กิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติ การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงาน วิชาการ งานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (บุญเต็ม เจริญ , 2563, น.1)

2.1 ความหมายของพฤติกรรม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายพฤติกรรมว่า หมายถึง “การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึกเพื่อตอบสนอง ต่อสิ่งเร้า” เช่น สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์การศึกษาควรมุ่งสร้างจิตสำนึกให้ เยาวชนปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดย ลด ละ เลิกพฤติกรรมที่สร้างปัญหาให้สังคม เป็นต้น

Zimbardo (อ้างถึงใน อารยา มะเชื้อเทศ, 2550, น. 15) ให้ความหมายคำว่า พฤติกรรม (behavior) หมายถึง ผลที่เกิดจากการแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้า ในสถานการณ์ ต่าง ๆ พฤติกรรมหรือการกระทำของมนุษย์เมื่อเกิดขึ้นจะสังเกตเห็นได้ชัดเจน เช่น การกระทำทาง กาย ได้แก่ การเดิน ขึ้น นอน และการกิน การกระทำทางวาจา ได้แก่ การพูด การสนทนา

พรพจน์ ศรีตัน (2551, น. 6) ให้ความหมายคำว่า พฤติกรรม หมายถึงการกระทำ ของบุคคลที่เกิดจากกระบวนการภายในของคนและมีผลต่อการกระทำที่ปรากฏออกมาให้เห็น ภายนอกได้รับรู้สิ่งที่ได้กระทำทั้งทางกายภาพ และทางอารมณ์

ศุภกฤษ์ ศรีสุพรรณ (2555, น. 18) ให้ความหมายคำว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือแสดงกิริยาอาการที่แสดงออกของบุคคล

บุญทริกา หนองภักดี (2556, น. 46) ให้ความหมายคำว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกของจิตใจทั้งภายในและภายนอก เป็นการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล ซึ่งบุคคลอื่นสังเกตและใช้เครื่องมือทดสอบได้

จากการศึกษาความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า พฤติกรรม (Behavior) คือ กิริยาอาการที่แสดงออกหรือปฏิกิริยาโต้ตอบเมื่อเผชิญกับสิ่งเร้า หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่มากระทบแล้วก่อให้เกิดพฤติกรรมก็อาจจะเป็นสิ่งเร้าภายใน และสิ่งเร้าภายนอก สิ่งเร้าภายใน ได้แก่ สิ่งเร้าที่เกิดจากความต้องการทางกายภาพ สิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ สิ่งกระตุ้นต่าง ๆ สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่สามารถสัมผัสได้ด้วยประสาททั้ง 5 โดยพฤติกรรมแบ่งเป็น พฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก สำหรับพฤติกรรมภายใน หมายถึง กิจกรรมหรือปฏิกิริยาที่เกิดขึ้น รวมทั้งความคิด ความรู้สึก ทักษะคติความเชื่อและ พฤติกรรมภายนอก หมายถึง ปฏิกิริยาหรือการกระทำของบุคคลที่แสดงออกเห็นได้ทั้งด้วยการพูดการกระทำกิริยาท่าทางของบุคคล

2.2 ความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

หทัยกาญจน์ บุญทัน (2557, น. 10) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การประพฤติหรือการแสดงออกของผู้บริหาร โรงเรียนในฐานะผู้นำของครูในโรงเรียนเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่จะนำครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของที่กำหนดไว้

ปัทมพร วงศ์เณร (2555, น.11) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำต่างๆ ของผู้บริหารด้านการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการทำงาน พยายามชักจูงเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รวมทั้งใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ

ธัญญา ชันธรักษ์ (2554, น. 15) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหาร ในการกระทำหรือในทางความคิดในการพัฒนาด้านวิชาชีพการบริหาร การพัฒนาบุคลากร ผู้ร่วมงานการพัฒนาแผนงานขององค์กร พัฒนาลีขนวัตกรรม การพัฒนาองค์กรพัฒนาคุณภาพการศึกษา การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การร่วมมือกับชุมชน และงานในความรับผิดชอบและที่เกี่ยวข้องได้บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้

อับดุลรอห์มัน บานีง (2553, น. 24) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของผู้บริหาร เพื่อทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน ซึ่งทำให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การประพฤติหรือการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการร่วมกันวางแผนและดำเนินกิจกรรม และแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานหรือภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเกิดจากความเต็มใจในการให้ความร่วมมือการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.3 ประเภทของพฤติกรรม

การแบ่งประเภทของพฤติกรรมจะช่วยให้การศึกษาพฤติกรรม มีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมได้ง่ายขึ้น ซึ่งนักจิตวิทยานิยมแบ่งประเภทของพฤติกรรมได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้ (ถวิล ธาราโกชน์ และศรัณย์ คำริสุข, 2546)

1. พฤติกรรมภายนอก (overt behavior) เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้โดยชัดเจน สามารถแยกได้เป็น 2 ชนิด คือ

1.1 พฤติกรรมที่สังเกตได้โดยไม่ต้องใช้เครื่องมือช่วย เช่น การพูด การหัวเราะ ร้องไห้ การเคลื่อนไหวของร่างกาย การเต้นของหัวใจ ซึ่งผู้อื่นสังเกตได้โดยอาศัยประสาทสัมผัส

1.2 พฤติกรรมที่ต้องใช้เครื่องมือช่วย หรือเรียกอีกอย่างว่าการวิเคราะห์เชิงวิทยาศาสตร์ เช่น การเปลี่ยนแปลงของสารเคมีหรือปริมาณน้ำตาลในกระแสเลือด การทำงานของกระเพาะอาหารและลำไส้ซึ่งไม่สามารถสังเกตได้ด้วยตาเปล่าหรือประสาทสัมผัสเปล่า

2. พฤติกรรมภายใน หรือความในใจ (covert behavior) เป็นพฤติกรรมที่เจ้าตัวเท่านั้นจึงจะรู้ดีถ้าไม่บอกใคร ไม่แสดงออกก็ไม่มีใครรู้ได้ เช่น การรับรู้ การเข้าใจ การได้กลิ่น การได้ยิน การฝัน การหิว การโกรธ การคิด การตัดสินใจ เจตคติจินตนาการพฤติกรรมเหล่านี้อาจมีผลทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางกาย เช่น ขณะคิดคลื่นสมองทำงานมาก หรือขณะโกรธ ปริมาณน้ำตาล ในกระแสเลือดมีมาก ซึ่งวัดได้จากเครื่องมือแต่ก็ไม่มีใครรู้ละเอียดลงไปได้ว่าเขา คิดอะไร หรือ เขารู้ดีทุกอย่าง คนรู้ละเอียดคือเจ้าของพฤติกรรมนั้น

พฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายในมีความสัมพันธ์กัน โดยพฤติกรรมภายในเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมภายนอก เช่น คนจะพูดหรือแสดงกิริยาโดยสอดคล้องกับความรู้สึกภายใน ถ้าต้องการศึกษาให้เข้าใจเกี่ยวกับจิตใจ หรือศึกษาพฤติกรรมภายในของคน ต้องศึกษาจากส่วนที่สัมผัสได้ชัดเจนหรือพฤติกรรมภายนอก ซึ่งเป็นแนวทางสู่ความเข้าใจพฤติกรรมที่เป็นภายใน

ใจ และการจะเข้าใจพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มนุษย์แสดงออกอันเป็นพฤติกรรมภายนอกก็ต้องศึกษาให้เข้าใจธรรมชาติของความคิด การตัดสินใจ การรับรู้ การรู้สึก ฯลฯ ซึ่งเป็นพฤติกรรมภายใน

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมซึ่งจะมีทั้งพฤติกรรมภายนอก พฤติกรรมภายใน พฤติกรรมที่เป็นเรื่องของธรรมชาติสรีระ ซึ่งมักเรียกกันว่าพฤติกรรมแบบเครื่องจักร และพฤติกรรมที่เป็นเรื่องของประสบการณ์ซึ่งมักเรียกกันว่า พฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย แต่โดยทั่วไปแล้วมักเน้นการศึกษาเฉพาะพฤติกรรมที่เกิดเนื่องจากประสบการณ์เท่านั้น ซึ่งพฤติกรรมนั้นๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามระยะเวลาที่ผ่านไปตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

จากการศึกษาประเภทของพฤติกรรม สรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารงานมี 2 ประเภท คือ พฤติกรรมภายนอก และพฤติกรรมภายใน โดยพฤติกรรมภายนอก เป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้อย่างชัดเจน แบ่งได้ 2 ชนิด คือ พฤติกรรมที่สังเกตได้โดยไม่ต้องใช้เครื่องมือช่วย และพฤติกรรมที่ต้องใช้เครื่องมือช่วย ส่วนพฤติกรรมภายในเป็นพฤติกรรมที่เจ้าตัวเท่านั้นจึงจะรู้ถ้าไม่บอกใคร ไม่แสดงออกก็ไม่มีใครรู้ได้

3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีผู้ศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

ดวงสมพร ตำราญเจริญ (2552, น. 5) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยพฤติกรรมของผู้บริหารแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ 2. พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน 4 ด้าน คือ

1. ด้านความสามารถในการปรับตัวของสถานศึกษา
2. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
4. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

อุดม ธารณะ (2553, น. 5) ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ และสังเคราะห์เป็นบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ออกเป็น 3 ด้าน

1. ด้านบทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
2. ด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน
3. ด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล

ทศพร จันทนราช (2554, น. 10) ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ และสังเคราะห์เป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน
2. บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู
4. การรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม

สมจิต อินทร์แสง (2557, น.5) ได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เพื่อกำหนด เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ ได้ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
2. ด้านการสนับสนุนทรัพยากรการสอน
3. ด้านการนิเทศการสอน
4. ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

สุชีรา เลิศมณีรัตน์ (2557, น. 20) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พฤติกรรมการบริหารใช้กรอบแนวคิดของ Likert 8 ด้าน และด้านประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้ทำการศึกษา 3 ด้าน คือ

1. การจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย
3. การจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็ม

ศักยภาพ

จามร จังหวัดกลาง (2559, น.3) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครราชสีมา เขต 5 ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ และสังเคราะห์เป็นปัจจัยทางการบริหารทั้งหมด 20 ปัจจัยสามารถจัดกลุ่ม ของปัจจัยได้ 4 กลุ่มคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การบริหารงานบุคคล การบริหารจัดการการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจ
2. ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม และการติดต่อสื่อสาร
3. ปัจจัยด้านทรัพยากร ประกอบด้วย งบประมาณ พัสดุและอาคารสถานที่ และเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการวัดและประเมินผล การวิจัยในชั้นเรียน แหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา

ปาณิสรา โขกคณศรี (2563, น. 5) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตามความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจำแนกเป็น 7 ตัวแปรย่อยคือ

1. การกำหนดนโยบายการจัดการเรียนการสอน
2. การสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน
3. การสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน
4. การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร
5. การสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร
6. การประเมินผลสถานศึกษา
7. การนิเทศกำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอน

จากการศึกษาเอกสาร สรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนหมายถึง การประพฤติหรือการแสดงออกของผู้บริหาร โรงเรียนในฐานะเป็นผู้นำของครูเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่จะนำครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้นในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ครุณี จำปาทอง (2564, น.10-18), วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์ (2554, น. 34-35), สมจิต จันทร์ฉาย (2557, น. 284-286), อัญชลี ธรรมะวิชิกุล (2552, น.14) และจำลอง นักฟ้อน (2555, น. 12, 25-26) แล้วได้สังเคราะห์กำหนดเป็นตัวแปรเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร

ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 5 พฤติกรรม คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน การสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ การนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

3.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

3.1.1 ผู้นำกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญของสถานศึกษาที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานด้านวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการบริหารหลักสูตร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน รายละเอียดดังต่อไปนี้ (ครุณี จำปาทอง, 2564, น.10-18)

1. ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร มีกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการได้แก่

1.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน องค์กรส่วนท้องถิ่น ศิษย์เก่า และผู้เรียน เป็นต้น

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูล สารสนเทศหลักสูตร เช่น จุดหมาย เนื้อหา และโครงสร้างของหลักสูตรแกนกลาง ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สภาพและปัญหาอุปสรรค การดำเนินการใช้หลักสูตรที่ผ่านมา ผลการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน เป็นต้น

1.3 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยการกำหนดจุดหมาย เนื้อหา เวลาเรียน โครงสร้างหลักสูตร ตลอดจนการจัดทำเอกสารประกอบหลักสูตรต่างๆ อย่างชัดเจน

1.4 การประกาศใช้หลักสูตร โดยนำเสนอหลักสูตรผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา แล้วจึงประกาศใช้หลักสูตร

2. ขั้นตอนนำหลักสูตรไปใช้ เมื่อได้หลักสูตรแล้วผู้บริหารสถานศึกษาควรเตรียมการ หรือวางแผนดำเนินการกิจกรรมสำคัญในการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อให้ครูปฏิบัติงานสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

2.1 การเตรียมครูผู้สอน ครูควรได้รับการเตรียมความพร้อมโดยมีการพัฒนาบุคลากร มีการฝึกอบรมครูตามความจำเป็นเพื่อรองรับภาระงานสอนที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมาย

2.2 การเตรียมอาคารสถานที่ สื่อและอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนอย่างมีคุณภาพและเพียงพอ

2.3 การจัดชั้นเรียน โดยมอบหมายให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นต่างๆ ตามที่หลักสูตรกำหนด

2.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งระดับห้องเรียนและระดับสถานศึกษาเพื่อตรวจสอบผลการเรียนรู้ของผู้เรียน หรือผลลัพธ์การจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3. ขั้นตอนการประเมินหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการประเมินหลักสูตร โดยดำเนินกิจกรรมต่างๆ เช่น

3.1 การศึกษาผลการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียนว่าเป็นไปตามความคาดหวังเพียงใด

3.2 การประเมินความคิดเห็นของครูผู้ใช้หลักสูตร

3.3 การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครอง

4. ขั้นตอนการปรับปรุงหรือการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เมื่อได้ประเมินหลักสูตรแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาควรตัดสินใจปรับปรุงหรือแก้ไขข้อบกพร่องของหลักสูตร มีการพัฒนาหลักสูตรให้ถูกต้อง เหมาะสมทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนการดำเนินงานด้านหลักสูตร เช่น การนิเทศ ติดตามช่วยเหลือครูทางวิชาการ การจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และการช่วยเหลือหรือการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้การดำเนินงานด้านบริหารหลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.2 ผู้นำกับการบริหารการจัดการเรียนรู้

การบริหารจัดการการเรียนรู้ หมายถึง การกระทำโดยการดำเนินงานอย่างเป็นระบบของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ของครูบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้และเกิด ผลลัพธ์ทางการเรียนตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดการศึกษา

อภิชาติ พันธเสน, วราพร ศรีสุพรรณ, จูติพร ศิริพันธ์ พันธเสน, พิสิฐ นาค رأไพ และศุภธิดา ศิริวงศ์ (2558) ได้กล่าวว่าการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เป็นภารกิจและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน ประสาน นิเทศ ควบคุม กำกับติดตาม แก้ไขปัญหาและปรับปรุงการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย และติดตามผลการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน แต่ก็มักไม่มีความเข้มแข็งเนื่องจากคณะกรรมการสถานศึกษาไม่ได้รับการออกแบบหรือคัดเลือกมาอย่างดีเพื่อให้ทำหน้าที่ดังกล่าว

การสนับสนุนด้านสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการซึ่งถือเป็นแนวทางที่จะช่วยพัฒนาการเรียนการสอนของครูนั้น พบว่าการสนับสนุนด้านนี้มักเป็นไปอย่างล่าช้า เนื่องจากไม่เห็นความสำคัญ ส่งผลให้สถานศึกษาโดยทั่วไปจัดการเรียนรู้ท่ามกลางความขาดแคลนของสื่อและวัสดุอุปกรณ์ เช่นเดียวกับการที่ไม่ได้ให้ความสำคัญแก่แนวทางการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ผู้บริหารจำนวนมากมักไม่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ไม่สนใจปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย หรือไม่ส่งเสริมการพัฒนาด้านวิชาการรวมถึงผู้บริหารมักไม่ปรากฏตัวในสถานศึกษาเพราะมักอ้างว่าจะต้องออกไปข้างนอกเพื่อวิ่งเต้นหาทรัพยากรจากภายนอกมาสนับสนุนสถานศึกษาอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนขนาดเล็ก

ปนัดดา พลแสน, ชีระภาพ เพชรมาลัยกุล และอภิธีร์ ทรงบัณฑิต (2561 ,น.

1) ได้ศึกษาบทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้อำนวยการความสะอาด ผู้นิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผล ผู้สนับสนุนการจัดระบบการจัดการเรียนรู้และผู้จัดระบบการจัดการเรียนรู้ ดังสถานการณ์จริงที่สะท้อนว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่มักมอบอำนาจในการสนับสนุนและจัดระบบการจัดการเรียนรู้ให้แก่รองผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าสายชั้น หากเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กครูก็มักทำงานอย่างโดดเดี่ยว

ประเวศ เวชชะ (2561, น. 640) การบริหารการจัดการเรียนรู้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยคำเน้นการให้บรรลุผลสำเร็จนั้น ต้องมีปัจจัยความสำเร็จ ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการเรียนรู้ กล่าวคือ ต้องกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจเพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องจนบรรลุผลสำเร็จ กำหนดเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ให้ชัดเจน กำหนดพันธกิจในการดำเนินงาน กำหนดแนวทางในการนำกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารจัดการเรียนรู้ กำกับดูแลการดำเนินงานของให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ และประเมิน ปรับปรุงวิสัยทัศน์ ตามกรอบเวลาที่กำหนด

2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน คือ ภาวะผู้นำทางการสอน กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องมีภาวะผู้นำทางการสอนสูงจะสามารถบริหารจัดการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูจะ

ยอมรับ เชื่อถือ และศรัทธา ตลอดจนมีความร่วมมือปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ในการจัดการเรียนรู้อันบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน

3) ปัจจัยเกี่ยวกับทักษะและกระบวนการในการบริหาร โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถ หรือมีสมรรถนะในการบริหาร โรงเรียนและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวมทั้งในด้านทักษะและด้านกระบวนการบริหาร

จากการศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพจะช่วยส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้มแข็งและมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น การจัดการเรียนรู้จึงเป็นแนวคิดสำคัญที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ และ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนรู้

ครุณี จำปาทอง (2564, น. 10-37) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ในการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามีดังนี้

1. บทบาทในการจัดระบบการบริหารจัดการเรียนรู้ อาจประกอบด้วย การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลลัพธ์ด้านคุณภาพผู้เรียน การกำหนดนโยบายและมาตรการในการจัดการเรียนรู้ของครู โครงสร้างของการบริหารหรือขั้นตอนการดำเนินงาน มีระบบการนิเทศติดตาม ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

2. บทบาทในการบริหารจัดการเรียนรู้ของครู เนื่องจากครูมี บทบาทอย่างสูงต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นการเตรียมครูให้มีคุณภาพและมีความพร้อมจึงเป็นสิ่งสำคัญ หากครูปฏิบัติงานสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้เกิดการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างแน่นอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมในการพัฒนาครู ดังนี้

2.1 สนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาระบบเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้ โดยครูกลุ่มสาระวิชาต่างๆ ควรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนวิชาชีพเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครู พัฒนาแหล่งเรียนรู้สำหรับครู สร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาชีพ (lesson study) หรือชุมชนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ พัฒนาครูไปพร้อมกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สัมพันธ์สอดคล้องกับการพัฒนางานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

2.2 การจัดครูเข้าสอนและการลดภาระงานอื่นๆ ของครู ปัจจัยที่เกิดจากตัวครู ความสามารถในการสอนของครู การจบการศึกษาที่ตรงวุฒิของครู การขาดแคลนครูส่งผลกระทบต่อคะแนนการประเมินของนักเรียนทั้งในระดับนานาชาติและในประเทศไทย

3. บทบาทในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ลักษณะของผู้เรียนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคะแนนความสามารถในการเรียนรู้คล้ายคลึงกัน ประยงค์ เนาวบุตร (2556) ได้เสนอแนะว่า กิจกรรมสร้างเสริมทักษะทางการเรียนรู้ที่ผู้นำควรจัดให้มีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา เช่น กิจกรรมส่งเสริมการอ่าน การแข่งขัน โครงการ การเข้าค่ายภาษาอังกฤษ การแข่งขันทักษะทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย เป็นต้น

4. บทบาทในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียน เป็นการแสวงหาปัจจัยที่ช่วยการพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ การมีทรัพยากรการเรียนรู้ที่มีคุณภาพในสถานศึกษาและที่บ้าน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

5. บทบาทในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บังคับการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถหรือมีสมรรถนะตามบทบาทในการบริหารจัดการการเรียนรู้ที่สำคัญ โดยมีแนวทางการพัฒนาจำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ (ประยงค์ เนาวบุตร, 2556)

1) การพัฒนาคุณลักษณะในการเป็นผู้บังคับการจัดการเรียนรู้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องตรวจสอบและประเมินทักษะและสมรรถนะทางการบริหารของตนเอง พร้อมทั้งหาทางในการพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะและสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้น

(1) สมรรถนะในการเป็นผู้บังคับการที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลงรู้หลักชุมชนสัมพันธ์ และเป็นผู้มีจิตวิทยาสังคม

(2) สมรรถนะในการเป็นผู้สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาครูและบุคลากร การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอน การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก การสร้างบรรยากาศ การให้รางวัล ให้กำลังใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

2) การพัฒนาเทคนิคและการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับเทคนิค และวิธีการบริหารจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำเทคนิควิธีการเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

เทคนิคและวิธีการบริหารที่ควรนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเรียนรู้ หรือควรพัฒนาขึ้นเป็นระบบที่เอื้อต่อระบบการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย

1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งในสถานศึกษา และในชุมชนร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2) การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของสถานศึกษา (Management Information System – MIS) และระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ (Learning Information System – LIS) โดยพัฒนาให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารการจัดการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง

3) การพัฒนาระบบการตรวจสอบ การประเมินตนเอง การนิเทศในสถานศึกษา และการควบคุมการจัดการศึกษา โดยพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและเอื้อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4) การจัดให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางของชุมชน มีการช่วยเหลือกันระหว่างสถานศึกษาภายในเขต หรือภายในเครือข่าย มีการใช้ทรัพยากรบุคคลและแหล่งเรียนรู้ร่วมกัน

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามีหลากหลายพฤติกรรม คือ พฤติกรรมการจัดระบบบริหารจัดการเรียนรู้ พฤติกรรมในการบริหารจัดการเรียนรู้ของครู โดยการสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง การจัดครูเข้าสอนและลดภาระงานอื่นๆ ของครูพฤติกรรมในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน พฤติกรรมการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บังคับการจัดการเรียนรู้

3.2 การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

3.2.1 การบริหารการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

Ken Kay (อ้างถึงใน วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์, 2554 น. 34-35) กล่าวถึง การบริหารการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการบรรลุผลใน 3 ระดับ คือ ระดับผู้เรียนซึ่งเป็นผู้รับบริการ ระดับครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน และระดับสถานศึกษา

1. เป้าหมายของการบริหารการจัดการเรียนการสอนระดับผู้เรียน

คุณภาพของผู้เรียนถือว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญและเป็นจุดหมายปลายทางของการบริหารจัดการเรียนการสอน คุณภาพที่พึงประสงค์ของผู้เรียนได้มีการกำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติและในหลักสูตรทั้งในภาพรวม ระดับรายวิชา และระดับเนื้อหาวิชาในแต่ละคาบเรียน คุณครูจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนหลังจากจบบทเรียน

โดยทักษะที่สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าที่เพิ่มขึ้นจากเดิมเพื่อให้นักเรียนสามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดีต่อไปในอนาคตเรียกว่าทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จะพบว่าความรู้และทักษะที่ผู้เรียนควรได้รับมีดังนี้

1) ความรู้ในวิชาแกนที่สำคัญคือวิชาคือ ภาษาอังกฤษภาษาสำคัญของโลก ศิลปะคณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์และการปกครอง และหน้าที่พลเมือง

2) ทักษะที่จำเป็นประกอบด้วย 3 ทักษะด้านหลัก คือ

2.1 ทักษะชีวิตและการทำงาน

2.2 ทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี

2.3 ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม

2. เป้าหมายของการบริหารการจัดการเรียนการสอนระดับครู

ความสำคัญของการพัฒนาครูนั้นนักการศึกษาทุกยุคสมัย อาทิ Hoy & Hoy (2006) และ Jazzar & Algozzine (2007) ต่างมีความเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่า ครูคือบุคคลสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนรู้ผลจากการวิจัยหลายชิ้นบ่งชี้ว่าผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียนมีความสัมพันธ์กับ โอกาสที่ครูได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาทางวิชาชีพนั้นจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของเนื้อหาเกี่ยวกับการสอนของครู โดยเฉพาะ

ดังนั้น ถึงแม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถบริหารจัดการงานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็ตาม แต่หากครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดทักษะในการเป็นครูมืออาชีพ และขาดจิตวิญญาณความเป็นครู ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนระดับห้องเรียนย่อมไม่อาจเกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องตั้งเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพครู ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์ที่กำหนดและรับรู้ร่วมกัน ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพ บริหารจัดการให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง มีความรู้ที่ทันสมัยในเนื้อหาสาระที่จะสอน ตลอดจนเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีทักษะในการบริหารจัดการชั้นเรียน ทั้งนี้ โดยมีเป้าหมายให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้

3. เป้าหมายของการบริหารการจัดการเรียนการสอนระดับสถานศึกษา

Rossow (1990, P.3) ระบุว่าผลการวิจัยจำนวนมากในช่วงกลางทศวรรษ 1970-1980 พบว่าสถานศึกษาที่ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมากเหนือกว่าสถานศึกษาโดยทั่วไป มักได้รับการยอมรับจากสังคม นอกจากนี้งานวิจัยจำนวนมากกว่า 2,700 เรื่องยังพบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลกับห้องเรียนที่มีประสิทธิผล ซึ่งการบริหารจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาก็มีจุดเน้นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับห้องเรียน โดยการบริหารจัดการงานทุกด้านภายในสถานศึกษาเป็นไปเพื่อ

อำนาจ ส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้เป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์

จากที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่าเป้าหมายของการบริหารจัดการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 ระดับ ตั้งแต่ระดับผู้เรียนซึ่งเป็นผู้รับบริการ ระดับครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน และระดับสถานศึกษาในแต่ละระดับแม้จะมีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงของตนเอง แต่ผลลัพธ์ที่เป็นเป้าหมายปลายทางในภาพรวมของสถานศึกษานั้นคือคุณภาพของผู้เรียน

3.2.2 การส่งเสริมศักยภาพครู

การเรียนรู้เป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนเพื่อให้มีความสามารถและทักษะต่างๆ อันจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้จากสิ่งรอบตัว ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้เกี่ยวข้อง โดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนจึงต้องได้รับการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน โดยการการพัฒนาครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 มีดังนี้

ราชกิจจานุเบกษา (2542, น. 45) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยได้บัญญัติสาระสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การพัฒนาครูตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การพัฒนาครูด้านหลักสูตร การจัดทำหลักสูตรของสองส่วนนี้ เป็นการเสริมซึ่งกันและกัน การสอนหลักวิชาตามหลักสูตรแกนกลางนั้นสามารถนำเอาเนื้อหาสาระของท้องถิ่นเข้ามาเป็นส่วนประกอบได้เสมอ ไม่ว่าจะเป็นวิชาประวัติศาสตร์ที่มุ่งหมายให้นักเรียนเข้าใจประวัติความเป็นมาของชุมชนของตนเอง และของชาติ หรือการสอนวิชาชีพก็จะสามารถนำข้อมูลอาชีพในท้องถิ่นมาเป็นวัตถุดิบของการเรียนการสอน

2) การพัฒนาครูด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ กระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้ง ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และความรอบรู้

3) การพัฒนาครูด้านการพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาครูด้านนวัตกรรมเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และความรอบรู้

4) การพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สถานศึกษาต้องจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรม การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษาให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อและให้นำผลการประเมินผู้เรียนตามวาระหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

5) การพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึงการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

เข้มทอง ศิริแสงเลิศ (2555, น. 67-70) กล่าวว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการพัฒนาด้วยเหตุผลสำคัญ 2 ประการ 1) ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวิทยาการและนวัตกรรมทางการเรียนรู้ ซึ่งเข้ามาเกี่ยวข้องกับวิธีการดำเนินชีวิตประจำวัน 2) ความเปลี่ยนแปลงของแนวนโยบายและแนวปฏิบัติทางการศึกษา ได้แก่ แนวนโยบายการเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่ปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้จากรูปแบบเดิมที่ครูเป็นผู้บอกความรู้ไปเป็นครูมีหน้าที่คอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญการตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ แนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้มีหลายวิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การนิเทศ 3) การกำกับติดตามและประเมินผล 4) การส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อ 5) การอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้สร้างผลงานทางวิชาการ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เนื่องด้วยครูเป็นบุคลากรที่จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้เกิดความรู้ประสบการณ์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด และสามารถยกระดับ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ ดังนั้นการที่ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มที่เต็มความสามารถได้นั้นผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ ทั้งด้านการวิเคราะห์หลักสูตร การวางแผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรม การวัดผลประเมินผล การวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้อื่นๆ

3.2.3 ภาวะผู้นำการเรียนการสอนกับการยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน

ภาวะผู้นำการเรียนการสอนมีวิวัฒนาการมาจากทฤษฎีภาวะผู้นำหลายทฤษฎีจึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง จากการมุ่งเน้นเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านของหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างเดียวนำไปสู่การให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการองค์การเพื่อให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ และมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนการสอนไว้ดังนี้

บรรพต ฐ์เจนทร์ (2557, น. 19) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำด้านการเรียน การสอน ว่าหมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการให้ผู้อื่นร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนให้สำเร็จโดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ การเรียนรู้การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพการพัฒนาศักยภาพนักเรียน การนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จนบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดได้

รัตนา ดวงแก้ว (2561, น. 12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนไว้ที่น่าสนใจคือ มีการตีความความหมายของภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนไว้ 2 นัยคือ ความหมายแบบดั้งเดิมที่ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน เป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการเรียนการสอน การสังเกตชั้นเรียน การกำกับติดตามการเรียนการสอนของครูและนักเรียน และการพัฒนาวิชาชีพของครู และความหมายแบบใหม่ที่ตีความว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอน เป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นอกจากให้ความสำคัญกับหลักสูตรและการเรียนการสอนแล้ว ยังต้องจัดการองค์การให้มีวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 และสร้างความไว้วางใจให้ครูและนักเรียนได้แสดงความคิดสร้างสรรค์และแรงบันดาลใจในการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอน หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับหลักสูตรและการเรียนการสอน การสังเกตชั้นเรียน การนิเทศการ

เรียนการสอนของครู การกำกับติดตามการพัฒนาของนักเรียน และการพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนการสอนกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

Hallinger (2010) ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาภายในระยะเวลา 30 ปี และชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยผ่านการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร การปรับโครงสร้าง และวัฒนธรรมที่เน้นการเรียนรู้ และการพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนและการสร้างบรรยากาศเชิงบวกในโรงเรียน ซึ่งการลงมือปฏิบัติของผู้บริหารเช่นนี้จะส่งผลต่อแรงจูงใจ ความใส่ใจในการเรียน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนจากหลักฐานเหล่านี้ทำให้นักวิชาการเกิดความสนใจอย่างกว้างขวางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญที่ช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จในระดับประเทศ

Day et al. (2016) กล่าวว่า ผู้กำหนดนโยบายทางการศึกษาของประเทศต่างๆ ทั่วโลกพยายามยกระดับมาตรฐานด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนผ่านการปฏิรูปการศึกษา โดยมุ่งเน้นเรื่องความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติ (Accountability) และการกระจายอำนาจในการบริหารงบประมาณ รวมทั้งการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งจะเห็นได้จากการให้ความสำคัญกับการกำกับติดตามและประเมินสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาและสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล อีกทั้งงานวิจัยที่ผ่านมาต่างให้ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกันว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อองค์การ วัฒนธรรม และเงื่อนไขอื่นๆ ในองค์กร ซึ่งในที่สุดก็จะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

การวัดผลลัพธ์ด้านผู้เรียนโดยมุ่งเน้นความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนนั้นไม่เพียงพอ และยังไม่สะท้อนว่าโรงเรียนจัดการศึกษาได้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลที่แท้จริงในยุคศตวรรษที่ 21 นี้ จึงเน้นผลลัพธ์ของผู้เรียนที่มากกว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดเชิงมโนทัศน์สำหรับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Model of 21st Century Out – comes and Support Systems) ทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี ที่จะช่วยผู้เรียนได้เตรียมความพร้อม

ในหลากหลายด้าน รวมทั้งระบบสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่ มาตรฐานและการประเมินหลักสูตร และการเรียนการสอน การพัฒนาครู สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนในศตวรรษที่ 21

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนการสอนกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยผ่านปัจจัยต่างๆ ในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู อย่างไรก็ตามในศตวรรษที่ 21 ความคาดหวังเกี่ยวกับผลลัพธ์ของผู้เรียนมีสูงขึ้นและซับซ้อนขึ้น จึงทำให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต้องบูรณาการทั้งภาวะผู้นำการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนการสอนในชั้นเรียน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อช่วยผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเรียนการสอนกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในบริบทของสังคมไทย

สำหรับประเทศไทยอาจกล่าวได้ว่า ยังมีข้อจำกัดในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลลัพธ์ของผู้เรียน ดังงานวิจัยของ Hallinger & Lee เรื่อง Exploring principal capacity to lead reform of teaching and learning quality in Thailand (Hallinger & Lee, 2013) จึงเป็นงานวิจัยเริ่มแรกในระดับประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำการปฏิรูปคุณภาพการเรียนการสอนของประเทศไทย ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า แม้ว่าประเทศไทยได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 เพื่อปูทางสำหรับการปฏิรูปครั้งใหญ่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียน แต่ผลของการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาได้ชี้ให้เห็นว่า ผลการปฏิรูปการศึกษายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงยังดำเนินการได้ช้า มีอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการดำเนินการที่ไม่ได้เจาะลึกเข้าไปการเรียนการสอนในชั้นเรียน ส่งผลให้คุณภาพของผู้เรียนยังไม่บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาซึ่งคาดหวังว่า ผู้เรียนเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น มีความรู้ความสามารถ และเป็นอิสระในการเรียนรู้ทั้ง ๆ ที่การปฏิรูปในครั้งนี้ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ประเด็นดังกล่าวได้ถูกละเลย ผลการวิจัยระบุว่า บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมแต่ไม่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งไม่ได้รับการบ่มเพาะให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีภาวะผู้นำการเรียนการสอนในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

Cuban (1988 อ้างถึงใน Hallinger & Lee, 2013) ที่กล่าวในยุคแรก ๆ ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทใน 3 ด้าน ทั้งด้านการเมือง การบริหารจัดการ และการเรียนการสอน โดยบทบาทด้านการเรียนการสอนนั้นสำคัญที่สุด และงานวิจัยส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกันว่า

ผู้นำการเรียนการสอนมักเน้นคุณภาพการสอนของครู เนื่องจากการกิจหลักของสถานศึกษาคือการสอน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการพัฒนาทักษะการเรียนการสอนของครูให้มากขึ้น แต่ทว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ยังละเลยบทบาทนี้และให้ความสำคัญกับบทบาทที่เป็นการเมืองและการบริหารจัดการมากกว่า ข้อค้นพบดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของไทยยังไม่มีความสามารถในการเป็นผู้นำการเรียนการสอนเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนในโรงเรียนของตนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการศึกษาครั้งนี้จากกล่าวได้ว่า คุณภาพของผู้เรียนยังไม่บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปนั้น ปัจจัยที่เป็นสาเหตุปัจจัยหนึ่งคือ ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาของไทยยังไม่เพียงพอ และปัญหาดังกล่าวนี้ยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพจนถึงปัจจุบัน เพราะว่า แม้ว่าการปฏิรูปการศึกษาได้ผ่านมากเกือบ 20 ปีแล้ว แต่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนยังไม่ก้าวหน้า

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาของ Hallinger and Lee ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของไทยเพื่อให้ส่งผลต่อผู้เรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรมและเรียนรู้ร่วมกันเพื่อการเป็นผู้นำการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพก่อนดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา โดยกระทรวงศึกษาธิการที่มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ต้องมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยมีขั้นตอนในการออกแบบเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา การออกแบบหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเน้นภาวะผู้นำการเรียนการสอนมากขึ้น เพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความรู้และทักษะในมิติการเรียนการสอนแล้วก็ยากที่จะให้การสนับสนุนที่เป็นประโยชน์แก่ครูในการดำเนินการปฏิรูปที่มุ่งเน้นคุณภาพการเรียนการสอน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ระบุว่า ปัจจัยความล้มเหลวทางการศึกษาไทยมีหลายปัจจัย โดยเฉพาะการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของครู วิธีการสอนของครู หลักสูตร และการวัดประเมินผล ยังไม่ได้ส่งผลให้ผู้เรียนแต่ละระดับบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร เด็กปฐมวัยยังไม่ได้รับการพัฒนาให้เติบโตอย่างเต็มศักยภาพ เด็กระดับประถมศึกษาอ่านไม่ออก เขียนไม่คล่องตามเกณฑ์ที่กำหนด เด็กระดับมัธยมศึกษาทั้งตอนต้นและตอนปลายยังไม่มียอดความรู้เพียงพอที่จะต่อยอดไปเรียนในระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพ ดังจะเห็นได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำพื้นฐาน (O-NET) ยังมีค่าเฉลี่ยต่ำในทุกกลุ่มสาระและผลคะแนนจากการทดสอบ โครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) ยังอยู่ในระดับต่ำกว่าอีกหลายประเทศที่มีระดับการพัฒนาใกล้เคียงกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเรียนการสอนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยผ่านปัจจัยต่างๆ ในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู การส่งเสริมการ

พัฒนาศักยภาพของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ความคาดหวังเกี่ยวกับผลลัพธ์ของผู้เรียนมีสูงขึ้นและซับซ้อนขึ้น จึงทำให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต้องบูรณาการทั้งภาวะผู้นำ การเรียนการสอนที่เน้นการเรียนการสอนในชั้นเรียน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อช่วยผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

3.3 การสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้

3.3.1 การสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียน

การจูงใจผู้เรียน (motivation) หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการและความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ (Ryan & Deci, 2000, p.54) กลวิธีที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจ ทั้งภายในและภายนอกเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จในการเรียนรู้นั้นสามารถทำได้โดย

1) ทำให้ผู้เรียนเชื่อมั่นว่าตนเองมีสมรรถภาพที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ นักเรียนทุกคนมีความสามารถที่ติดตัวมาก่อนที่จะมาเข้าโรงเรียน โดยที่ครูไม่ต้องทำอะไรอีก ทั้งมีความคาดหวังที่เกิดจากครอบครัวพื้นฐานที่แตกต่างกันของผู้เรียนเหล่านี้ทำให้ผู้เรียนแสดงออกแตกต่างกัน เช่น นักเรียนบางคนจะมีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นในการเรียนรู้สูง แต่บางคนกลับไม่มีเป้าหมายในการเรียนรู้ ลักษณะพื้นฐานเหล่านี้ครูไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สิ่งที่ครูสามารถทำได้คือทำให้พวกเขาเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้ได้โดยทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

2) หลีกเลี่ยงการใช้แรงจูงใจภายนอก การจูงใจผู้เรียนด้วยการใช้แรงจูงใจภายนอกเป็นวิธีที่ใช้กันแพร่หลายในสังคมและดูเหมือนว่าจะเป็นวิธีที่มีความสมเหตุสมผลในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน อย่างไรก็ตามการให้รางวัลและการลงโทษไม่สามารถใช้ได้ผลในทุกกรณี การให้รางวัลและการลงโทษ ก่อให้เกิดความรู้สึกกลัว ความไม่อิสระ ดังตัวอย่างที่พบว่านักเรียนในสมัยนี้บางคนไม่สนใจคะแนน ดังนั้นการใช้คะแนนในการกระตุ้นการเรียนรู้ก็ไม่มี ความหมาย จึงควรหลีกเลี่ยงแรงจูงใจภายนอกมาเป็นการสร้างแรงจูงใจภายในดีกว่าการให้รางวัลเป็นแรงจูงใจภายนอกนั้นจะทำต่อเมื่อไม่ไปทำลายแรงจูงใจภายใน เช่น ถ้านักเรียนรู้สึกว่าตัวเองไม่มีความสนใจ ไม่มีความสามารถต่องานนั้น หรือไม่มึนักเรียนคนใดที่สนใจงานนั้นอยู่เลย หรือเมื่อพบว่านักเรียนมีแรงจูงใจภายในน้อยหรือมีการควบคุมตัวเองน้อย เป็นต้น สภาพนี้การให้แรงจูงใจภายนอกจึงเป็นวิธีที่นำมาใช้เพื่อปรับพฤติกรรม

3) การสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่สร้างความรู้สึกลึกซึ้งทางบวก เช่น ทำให้ผู้เรียนรู้สึกสนุกสนาน ปลอดภัยและมั่นคง ทำให้นักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง

4) ทำให้นักเรียนมีความสนใจการเรียนและเห็นคุณค่าของตนเอง ครูควร รู้จักชื่อนักเรียนทุกคน และเรียกชื่อนักเรียนให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างตรงตัว มากขึ้น เช่น “นางลัทธิน เธอเห็นด้วยไหมว่าความกตัญญูเป็นเครื่องหมายของคนดี” การระบุชื่อของ นักเรียนอย่างเจาะจงทำให้นักเรียนรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากครูถึงความมีตัวตนของนักเรียน นอกจากนี้ครูควรจัดกิจกรรม การเรียนรู้ต่าง ๆ ให้หลากหลายน่าสนใจ เช่น เกม บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง เพลง การศึกษา นอกสถานที่ การทำให้นักเรียนมีความสัมพันธ์กับชีวิตจริง เป็นต้น แต่ต้องระวังไม่ให้ผู้เรียนสนใจนอกเรื่อง

สมจิต จันทรฉาย (2557, น. 284) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจกับการเรียนการสอน ในการเรียนการสอนนั้น สิ่งสำคัญที่สุดประการหนึ่งก็คือ ส่งเสริมให้เด็กเกิดมีแรงจูงใจขึ้นถ้า สามารถทำได้ควรส่งเสริมให้เด็กเกิดแรงจูงใจภายใน แต่แรงจูงใจภายในนั้นปลูกฝังได้ยาก ครู ทั่วไปจึงมักใช้แรงจูงใจภายนอกเข้าช่วย แรงจูงใจภายนอกที่ครูใช้อยู่เป็นประจำ มีดังนี้

1. รางวัล การให้รางวัลมีหลายอย่าง เช่น ให้รางวัลเป็นของ การให้ เครื่องหมายอันเป็นสัญลักษณ์แห่งความดี เช่น ให้ดาว หรือให้เกียรติบางอย่าง หรือให้สิทธิพิเศษ บางอย่าง การให้รางวัลนี้ครูแทบทุกคนปฏิบัติกันอยู่ และเมื่อให้รางวัลไปแล้ว เด็กรู้สึกตื่นเต้นและ เรียนดีขึ้น แต่นักจิตวิทยาและนักการศึกษาบางท่านไม่เห็นด้วยกับการให้รางวัล โดยกล่าวว่า การให้ รางวัลนั้นมีทางทำให้เด็กเรียนเพื่อเอารางวัล มากกว่าเรียนเพื่อให้เกิดความรู้จริง ๆ ถ้าครูให้รางวัล บ่อยเกินไป นอกจากนี้เมื่อเด็กได้รับรางวัลไปแล้ว จะไม่ทำให้เด็กกระตือรือร้นอย่างเดิมอีก

2. ความสำเร็จในการเรียน การที่เด็กได้รับความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นจากการ เรียน ก็เป็นแรงจูงใจให้เด็กเรียนดีขึ้นกว่าเดิม อย่างไรก็ตามครูต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคลด้วย นั่นคือ ครูต้องจัดการสอนให้สอดคล้องกับระดับความสามารถของเด็กทุกคน เพื่อให้เด็ก แต่ละคน ได้รับความสำเร็จตามระดับของตน

3. การยกย่องชมเชย คำชมที่เหมาะสมกับ โอกาสและเหมาะสมกับการกระทำ ของนักเรียนย่อมเป็นแรงจูงใจให้แก่เด็กเป็นอย่างดี แต่ถ้าครูชมอย่างไม่จริงใจ และเด็กรู้กันทั่วไปว่า คำชมเชยของครูไม่มีความหมายพิเศษเด็กจะไม่เอาใจใส่ต่อคำชมเชยนั้น ครูไม่ควรใช้คำชมพร่ำ เพรี

4. การตำหนิ การตำหนิก็เหมือนกับการชมเชย ต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับ บุคคล ถ้าครูตำหนิเด็กเรียนอ่อนมากๆ คำตำหนินั้นจะไม่มีผลในการสร้างแรงจูงใจ ถ้าตำหนิเด็ก เรียนเก่งให้ตรงกับข้อบกพร่องของเด็ก คำตำหนิของครูจะมีผลดีมาก แต่เท่าที่เรปฏิบัติกันอยู่นั้นเร มักทำตรงข้ามกับคำกล่าวนี้ คือเราชอบตำหนิเด็กเรียนอ่อนและยกย่องเด็กเรียนเก่ง ครูไม่ควรตำหนิ เด็กโดยไม่มีหลักฐาน และต้องให้เด็กรู้ว่าตนควรแก้ไขอย่างไร

5. การแข่งขัน การแข่งขันในการเรียน ถ้าเป็นไปได้ในทำนองเป็นมิตรก็เป็นการจูงใจในการเรียนที่ดี อย่างหนึ่ง ครูควรเปิดโอกาสให้เด็กแข่งขันหลาย ๆ ทาง การแข่งขันนักจิตวิทยาแบ่งออกเป็น 3 วิธีคือ 1) แข่งขันระหว่างนักเรียนทั้งหมด 2) แข่งขันระหว่าง หมู่ต่อหมู่ 3) แข่งขันกับตนเอง

6. ความช่วยเหลือ ความช่วยเหลือก็นับเป็นแรงจูงใจในการเรียนที่ดีอย่างหนึ่ง ตามปกติเด็กย่อมมีความต้องการฐานะทางสังคม และความต้องการความรักอยู่แล้ว ความช่วยเหลือเป็นการสนับสนุนให้เด็กสนองความต้องการทั้งสองอย่างนี้ได้เป็นอย่างดี

7. การรู้จักความก้าวหน้าของตน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับความสำเร็จ แต่การที่เด็กจะทราบถึงความก้าวหน้าของตนนั้นต้องอาศัยการบอกกล่าวของครู ถ้าเด็กทราบความก้าวหน้าของตนอยู่เสมอ เด็กจะมีกำลังใจที่จะเรียนมากขึ้น

8. การรู้จักวัตถุประสงค์ของการเรียน การทราบวัตถุประสงค์ของการเรียนเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จะทำให้เด็กเข้าใจแนวการเรียนได้ดีขึ้น และจะทำให้เด็กมีแรงจูงใจมากขึ้น วัตถุประสงค์ที่เด็กควรทราบมีทั้งจุดประสงค์ในระยะใกล้ และจุดประสงค์ในระยะไกล จุดประสงค์ในระยะใกล้ได้แก่ประโยชน์ปัจจุบันของการเรียนเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ส่วนวัตถุประสงค์ในระยะไกลได้แก่การเรียนในอนาคตของเด็กเอง

จากการศึกษาการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียนสรุปได้ว่า ครูจะต้องส่งเสริมให้เด็กคำนึงถึงเรื่องกระบวนการเรียนรู้มากกว่าการพิสูจน์ว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความฉลาดเฉลียว และในยามที่เด็กประสบความยากลำบากหรืออุปสรรคในการเรียน เด็กจะต้องมีใจจดจ่ออยู่ที่ความพยายามและการเลือกใช้กลวิธีต่างๆ ในการแก้ปัญหา แทนที่จะวิตกกังวลว่าตนเองไร้ความสามารถ ครูจะต้องให้ความสำคัญกับความพยายามของเด็กมากกว่าเรื่องของความสามารถ และเมื่อเด็กประสบความสำเร็จ ครูควรชมเชยความมานะพยายามของเขาหรือกลวิธีที่เขาใช้ ไม่ใช่ชมเชยความฉลาด ในทางตรงข้าม เมื่อเด็กมีปัญหาในการเรียนหรืออื่นๆ ครูจะต้องชี้ให้เด็กเห็นในเรื่องความพยายามหรือกลวิธีที่เด็กใช้ว่าตรงไหนที่ยังคงเป็นปัญหา และเด็กสามารถแก้ไขได้โดยวิธีใดบ้าง

3.3.2 การบริหารสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่

สิ่งแวดล้อมในการเรียน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้เรียน ได้แก่ สภาพของห้องเรียนที่มีการออกแบบและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ สำหรับการเรียนรู้ และบรรยากาศของห้องเรียนที่เกิดขึ้นจากการอยู่ร่วมกันของสมาชิกที่ประกอบด้วยนักเรียนและครู เราสามารถแบ่งสิ่งแวดล้อมในการเรียน เป็น 2 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยา สิ่งแวดล้อมทั้งสองด้านนี้ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูและผู้บริหารสถานศึกษา

มีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบการสร้างสิ่งแวดล้อม ในการเรียนที่เหมาะสมทั้งทางด้านกายภาพและด้านจิตวิทยาในห้องเรียน การพัฒนาสิ่งแวดล้อมทั้งสอง ด้านมีรายละเอียด ดังนี้ (สมจิต จันทรฉาย, 2557, น. 286)

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพใน โรงเรียนที่สำคัญ ได้แก่ อาคาร สถานที่ต่าง ๆ ในโรงเรียน เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด สนามกีฬา เป็นต้น นอกจากนี้แล้วยังรวมถึง องค์ประกอบทางกายภาพที่เกี่ยวกับการจัดห้องเรียน ได้แก่ การจัดวางสิ่งของต่าง ๆ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ตู้เก็บ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ การจัดบริเวณหรือสถานที่ต่าง ๆ ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการใช้ประโยชน์ และองค์ประกอบทางกายภาพที่มีผลต่ออารมณ์ ความรู้สึก ได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิ การถ่ายเทของอากาศในห้อง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของผู้เรียน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดีควรทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกอิสระ ผ่อนคลาย มีความสุขในการทำงาน และกระตุ้นประสาทรับรู้ของผู้เรียน หน้าที่ความรับผิดชอบของครูผู้สอนที่สำคัญ ประการหนึ่งก็คือการจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนให้มีความพร้อมและเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2. สิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยา เป็นสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างนักเรียนและครูที่อยู่ร่วมกันในห้องเรียน ครูมีหน้าที่ที่จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของห้องเรียนและการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ มีความมั่นใจในตนเองและมีทัศนคติที่ดีต่อครูและเพื่อนซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาที่ส่งเสริมการเรียนรู้

นรา สมประสงค์ และเสรี ลาซโรจน์ (2546, น.66, น.70) ได้กล่าวถึงบทบาทการบริหารด้านภูมิทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. การจัดวางผังบริเวณสถานศึกษาหรือบริเวณ โรงเรียนที่เป็นบริเวณสาธารณะในสถานศึกษา เช่น บริเวณหน้าโรงเรียน ที่ว่างหน้าอาคารเรียน เสาธง แนวถนนด้านหน้าเป็นบริเวณที่มองเห็นได้ง่าย ควรมีการจัดวางผังที่ดีเป็นส่วน ตกแต่งให้สวยงาม สะอาด

2. การกำหนดเขตบริเวณสถานศึกษา เป็นการกำหนดพื้นที่ให้เป็นที่ดำเนินกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า

3. การกำหนดเขตบริเวณสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ รวมไปถึงการวางเส้นถนน การจราจร สาธารณูปโภค สุขาภิบาลในสถานศึกษา

4. การกำหนดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา เช่น สวนพฤกษศาสตร์หรืออุทยานการศึกษา สวนวรรณคดี สวนสมุนไพร สวนสุขภาพ สวนหนังสือ ห้องสมุดเคลื่อนที่ ศูนย์คอมพิวเตอร์ ศูนย์วิชาการ ศูนย์โสตทัศนศึกษา

5. การพิจารณาพื้นที่ในการตกแต่ง โดยพิจารณาจากขนาดพื้นที่ของสถานศึกษามีจำนวนมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะได้ทำการออกแบบตกแต่งสภาพพื้นที่ให้คุ้มค่าที่สุด

6. การตกแต่งบริเวณสถานศึกษาให้สวยงาม ควรมีการจัดผังสวนบริเวณภายในสถานศึกษา ควรตกแต่งดูแลด้วยดอกไม้ประดับให้มีชีวิตชีวา

7. การบำรุงดูแลรักษาบริเวณสถานศึกษาให้สะอาดเรียบร้อย สวยงามไม่ทำให้เสียภาพพจน์ภูมิทัศน์เสียสุขภาพ และเกิดความรำคาญ โดยการกำจัดขยะมูลฝอย ควรมีที่เก็บขยะที่สวยงามมีฝาปิดให้ถูกสุขลักษณะ

สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์ (2563, น. 10-31) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการควบคุม ดูแล ปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้มีสภาพภูมิทัศน์ที่สวยงามร่มรื่น บรรยากาศดี มีความปลอดภัยด้วยการลดอุบัติเหตุ อุบัติภัยที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษา จะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสุขภาพอนามัย และเกิดสุขนิสัยที่ดีส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารควรมีแนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายและแผนเกี่ยวกับการดำเนินงานสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องจัดให้มีแผนพัฒนาสภาพแวดล้อม แผนงาน/โครงการการใช้สภาพแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด แผนการบำรุงรักษาสภาพแวดล้อม แผนป้องกันและรักษาความปลอดภัยเพื่อเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของครู ผู้เรียนและบุคลากร

2. การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครู บุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องจัดให้มีคณะกรรมการรับผิดชอบมีบทบาทหน้าที่ในการป้องกันภัย และปรับปรุงสภาพพื้นที่ในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยมากที่สุด ด้วยการหมั่นตรวจสอบสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่อย่างสม่ำเสมอ

3. การพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้เรียน โดยการจัดสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่อย่างเป็นระเบียบ สะอาด ร่มรื่น สวยงามเป็นระเบียบปลอดภัย

4. การดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญด้านอุบัติเหตุและสาธารณภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา

5. การสนับสนุนทรัพยากรในการบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ผู้บริหารควรเสนอของบประมาณปรับปรุง สภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่ของสถานศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือสรรหางบประมาณจากบุคคล รวมทั้งภาครัฐและเอกชน

6. การควบคุม ตรวจสอบประมวลผลความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ควรมีการควบคุมตรวจสอบประเมินผลความปลอดภัยจากแบบบันทึก หรือแบบรายงานข้อเท็จจริง

7. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมสถานศึกษา โดยเฉพาะอุบัติเหตุและสาธารณภัยทั้งภาครัฐและเอกชน โดยสามารถติดต่อและประสานขอความช่วยเหลือได้ทันที เช่น โรงพยาบาล สถานีตำรวจ หน่วยงานราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การบริหารสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่นั้นมีอิทธิพลต่อบุคลากรในโรงเรียนทั้งครู นักเรียนและผู้ปกครอง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่ให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้ โดยการใช้อาคารสถานที่ต้องคำนึงถึงหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยใช้อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องพิเศษ อาคารประกอบและสิ่งก่อสร้าง เช่น หอประชุม โรงอาหาร โรงฝึกงาน สนามกีฬา ห้องส้วม ห้องสมุด ห้องพยาบาล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.4 การนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.4.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา

เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นศาสตร์ที่มีพัฒนาการในการดำเนินงานทั้งต่างประเทศและในประเทศหลายมุมมองหลายสมัย จึงทำให้มุมมองการนำเสนอความหมายของการนิเทศการศึกษาของนักวิชาการหลายคนแตกต่างกันออกไป

บุญศรี ไสลำพะาะ (2551, น. 25) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการหรือกิจกรรม ในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น. 204) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กิจกรรมหนึ่ง ในหลาย ๆ กิจกรรมของการบริหารการศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงเงื่อนไขการเรียนรู้และความเจริญงอกงามของผู้เรียน โดยมุ่งให้ผู้สอนได้ปรับปรุงวิธีการสอนและจัดกิจกรรมอื่น ควบคู่ไปด้วย

สมศักดิ์ จันธิมา (2557, น. 14-15) ได้ให้ความหมาย ของการนิเทศการศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการแนะนำช่วยเหลือ ความร่วมมือซึ่งเป็นการปฏิบัติกิจกรรมของผู้นิเทศต่อผู้รับการนิเทศ ในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

นิตยา ทองไทย (2557, น. 18) กล่าวถึง การนิเทศการศึกษาไว้ว่าเป็น กระบวนการปฏิบัติงาน ร่วมกันระหว่างผู้ให้การนิเทศกับผู้รับการนิเทศเพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2558, น. 2) ให้ความหมาย ของการนิเทศการศึกษา ว่าคือกระบวนการ ทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการให้ความช่วยเหลือแนะนำ ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุง การสอนเพื่อพัฒนานักเรียนให้เต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า ความหมายของการนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการในการ ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารหรือผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศในการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำกับครูผู้รับการนิเทศและบุคลากรทางการศึกษาให้พัฒนาการเรียนการสอนและการ ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความงอกงามทางวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

3.4.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

Burton and Brueckner (1955, อ้างถึงในปรีชา คัมภีร์ปกรณ์, 2549, น. 96-97) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. เป้าหมายสูงสุดของการนิเทศ คือการส่งเสริมการเจริญเติบโตของผู้เรียน เพื่อการนำไปสู่การพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น

2. เป้าหมายรองของการนิเทศ คือการส่งเสริมการใช้ภาวะผู้นำในการ พยายามปรับปรุงโปรแกรมการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอตลอดปี ทุกระดับการศึกษาภายใน ระบบการพัฒนาและจากประสบการณ์การเรียนรู้หรือเนื้อหาหนึ่งไปยังอีกเนื้อหาหนึ่ง

3. เป้าหมายในระดับต้น คือการร่วมมือกันพัฒนาองค์ประกอบที่พึง ประสงค์ในการเรียนการสอนได้แก่

1) กระบวนการนิเทศทุกวิธี จะช่วยในการปรับปรุงการเรียนการสอน
2) การนิเทศจะช่วยสร้างสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศทางกายภาพ สังคม และจิตวิทยาที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3) การนิเทศจะช่วยในการประสานและบูรณาการความพยายามและวัสดุ ทางการศึกษาทั้งหมดเพื่อให้การศึกษาดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง

4) การนิเทศจะช่วยในการประสานความร่วมมือของทุกคนเพื่อแก้ปัญหา ของตนเองและคนอื่นอันจะเป็นการส่งเสริมวิธีการสอนที่ถูกต้องและป้องกันปัญหาในการสอน

5) การนิเทศจะช่วยกระตุ้นและพัฒนาผู้สอนให้มีความคิดในทางสร้างสรรค์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, น. 225) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหารและงานวิชาการของสถานศึกษา
2. เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. เพื่อสำรวจ วิเคราะห์ วิจัยและประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
4. เพื่อพัฒนาหลักการและสื่อการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานและเอกสารทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการ และจำเป็นของสถานศึกษาและครูอาจารย์
5. เพื่อพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะครูอาจารย์ให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อันจำเป็นที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอน การจัดการศึกษา ทั้งให้สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้

สุทธนู ศรีไสย์ (2549, น. 8-9) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1. ช่วยให้ผู้สอนมีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. ช่วยให้ผู้สอนสามารถประเมินผลการทำงานของตนเองได้
3. ทำให้ครูผู้สอนสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
4. ช่วยกระตุ้นให้ครูผู้สอนให้มีการวางแผนจัดทำจุดมุ่งหมายและแนวปฏิบัติไปพร้อมๆ กัน
5. เป็นกระบวนการที่ทำทลายความสามารถของครูให้มีความคิดเชิงนามธรรมสูงในขณะปฏิบัติงาน

สงัด อุทรานันท์ (2554, น. 12 - 13) ได้วิเคราะห์จุดมุ่งหมายจากแนวคิดจากบุคคลต่าง ๆ และสรุปว่าจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาที่สำคัญมี 4 ประการคือ

1. เพื่อพัฒนาคนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาไปในทางที่ดีขึ้น
2. เพื่อพัฒนางานเป้าหมายสุดท้ายของการนิเทศการศึกษาอยู่ที่นักเรียนซึ่งเป็นผลผลิตจากการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น การนิเทศจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น

3. เพื่อสร้างความสัมพันธ์การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยเหลือไม่ใช่ตรวจตราหรือ จับผิดแต่เป็นการร่วมมือกันรับผิดชอบร่วมกันทำงานเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจการนิเทศศึกษามุ่งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานเพราะขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้คนตั้งใจทำงาน ความมุ่งหมาย ข้างต้นสรุปได้ว่าการนิเทศศึกษาเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าใจแนวทางและวิธีการ และพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการเรียนการสอนได้ด้วยตนเองเพื่อนำไปสู่การส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของการศึกษา

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศศึกษามีจุดมุ่งหมายสูงสุดคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยผ่านกระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน เสริมสร้างสมรรถนะด้านการสอนและการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมการประสานความร่วมมือในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนเป็นแนวทางหนึ่งในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีความไว้วางใจและความมั่นคงในความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.4.3 ทักษะที่จำเป็นในการนิเทศสำหรับผู้นำ

Glickman et al, (2009, p. 91) ได้กล่าวถึงทักษะพื้นฐาน 2 ทักษะคือ 1) ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) และ 2) ทักษะเชิงเทคนิค (Technical skills) นำเสนอรายละเอียดของทักษะทั้ง 2 ลักษณะ ดังนี้

ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) การสร้างสัมพันธ์ภาพว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

1) การมีอัตมโนทัศน์หรือมุมมองต่อตัวเองในทางบวก (Positive self-concept) ผู้นิเทศควรสร้างความรู้สึที่ดีต่อตนเอง มองเห็นจุดแข็งและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน

2) การยอมรับตนเองและผู้อื่น (Accept of self and others) ผู้นิเทศควรมีใจกว้างยอมรับตนเอง ยอมรับความสามารถของตนตามที่เป็นจริง การยอมรับตนเองจะช่วยให้เกิดการยอมรับผู้อื่นได้เช่นเดียวกัน

3) การสื่อสาร (Communication) หากไม่มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสัมพันธ์ภาพก็จะไม่เกิดขึ้น การสื่อสารในบรรยากาศที่เปิดเผยจะทำให้ความสัมพันธ์เป็นไปโดยมีความเชื่อมั่นและไม่มีความกลัว บุคคลจะรู้สึกเป็นอิสระและไม่กดดัน

4) การค่อยๆ เรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา (Evolving learning of subject content) ผู้นิเทศสามารถนิเทศการสอนได้ในทุกรายวิชา

5) การมีพลังมุ่งมั่น (Moxie) ผู้นิเทศต้องมีพลัง มุ่งมั่นกล้าหาญที่จะทำการนิเทศ ในทุกสถานการณ์ ด้วยความอดทนและการคิดอย่างมีวิจารณญาณซึ่งมาจากความเชื่อมั่นประสบความสำเร็จ

ทักษะเชิงเทคนิค (Technical skills)

ทักษะเชิงเทคนิค (Technical skills) เป็นทักษะที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาให้เกิดประสิทธิผล มีดังนี้

1. ทักษะการประเมินและการวางแผน (Assessing and Planning Skills) การประเมินและการวางแผนเป็นเสมือนเหรียญมี 2 ด้าน ด้านหนึ่ง คือการประเมินซึ่งจะพิจารณาว่าเราและทีมงานเป็นอย่างไร อยู่ในระดับใด ส่วนการวางแผนจะเป็นการตัดสินใจว่าต้องการจะไปทางไหนหรือเลือกทางเลือกหรือแนวทางอย่างไรในการทำงานที่จะบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้

2. ทักษะการสังเกต ช่วยให้ผู้นิเทศสามารถเข้าใจสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนหรือในโรงเรียน มองเห็นปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อให้การนิเทศที่มีคุณภาพ การสังเกตเชิงปริมาณ เป็นวิธีการวัดและศึกษาเหตุการณ์หรือพฤติกรรมต่างๆ ในชั้นเรียน ซึ่งจะต้องมีการนิยามเหตุการณ์หรือพฤติกรรมและมีการจัดกลุ่มพฤติกรรมไว้อย่างชัดเจน เพื่อที่จะทำให้ผลการสังเกตสามารถนำมาคำนวณทางสถิติได้ การสังเกตเชิงคุณภาพ ผู้สังเกตจะเข้าไปในห้องเรียนโดยจุดประสงค์ทั่วไปหรือไม่มีจุดประสงค์เลย และบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เหตุการณ์ที่สังเกตจะไม่มีการจัดกลุ่มเฉพาะเจาะจงหรือมีการวัดแต่อย่างไร

3. ทักษะการวิจัยทางการศึกษา การวิจัยในสถานศึกษาไม่ควรเป็นการจัดทำเอกสารเพื่อพอเป็นพิธีเท่านั้น แต่ควรเป็นการดำเนินการเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามวิชาชีพ

ภรณ์ ศิริวิศาลสุวรรณ (2559, น. 37-44) ได้กล่าวถึงทักษะในการนิเทศการศึกษาว่าผู้นิเทศหรือศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่จนประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องมีทักษะที่สำคัญ ๆ ดังนี้ 1. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ 2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3. ทักษะด้านกระบวนการหมู่พวก 4. ทักษะในการสร้างเสริมกำลังใจ 5. ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล 6. ทักษะด้านเทคนิควิธี 7. ทักษะด้านความคิดรวบยอดและ 8. ทักษะด้านการประเมินผล

สรุปได้ว่า ทักษะที่จำเป็นในการนิเทศเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำซึ่งทำหน้าที่ผู้นิเทศ และหน่วยงานต้นสังกัดควรรีด้วยความสนใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงพฤติกรรมและนำทักษะที่จำเป็นมาใช้ในการนิเทศครู คือ ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งจะปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรมของผู้นิเทศในลักษณะต่างๆ กัน ทักษะเชิงเทคนิค เป็นทักษะที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาซึ่งจะเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.4.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษา

Beach & Reinhartz (2000, pp. 77-80) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารควรแสดงออกมาในการเป็นผู้นิเทศการศึกษาในการเข้าไปสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของตน มีดังต่อไปนี้

- 1) ผู้นำ ผู้นิเทศต้องแสดงภาวะผู้นำเพื่อโน้มน้าวให้ครูได้ทำการเรียนรู้ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- 2) นักวางแผน/นักจัดการ การวางแผนเป็นการคาดการณ์ว่าสิ่งที่ควรปฏิบัติและแนวทางที่จะปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ผู้นิเทศจะร่วมดำเนินการวางแผนทั้งในระดับสถานศึกษา โดยการวางแผนพัฒนาครูทั้งหมดในสถานศึกษา
- 3) ผู้เอื้ออำนวย ผู้นิเทศต้องมีหน้าที่ในการเอื้ออำนวยและสนับสนุนให้ครูซึ่งมีความต้องการและความสามารถแตกต่างกันให้ปฏิบัติการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ผู้ประเมิน การประเมินการสอนโดยผู้นิเทศที่อาจต้องปฏิบัติไปพร้อมกับการสอนแนะและการช่วยเหลือสนับสนุนครูเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนการสอน
- 5) ผู้เสริมกำลังใจ การเสริมกำลังใจด้วยการเสริมสร้างความภาคภูมิใจความเชื่อมั่นและ การเห็นคุณค่าในตนเอง จะช่วยในการสร้างแรงบันดาลใจต่อการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน และช่วยให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง
- 6) นักสื่อสาร ผู้นิเทศต้องเป็นนักสื่อสารที่ดี ความสามารถในการเป็นผู้นิเทศที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการฟังและการตอบโต้ของผู้นิเทศเอง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้นิเทศต้องสามารถสื่อสาร ความคิดและข้อมูลสารสนเทศกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย รวมถึงชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 7) ผู้ตัดสินใจ กระบวนการนิเทศต้องอาศัยการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องโดย การมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง นักเรียน การตัดสินใจที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้นิเทศภายใต้ข้อมูลที่ชัดเจนของสถานศึกษา
- 8) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้สมาชิกต้องมีความเต็มใจและมีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้นิเทศเป็นผู้ปรับเปลี่ยนแผนและกระบวนการทำงานของครูที่จะส่งผลในทางบวกกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน
- 9) ผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยง เป็นบทบาทที่สำคัญที่จะช่วยเหลือส่งเสริมเกี่ยวกับการรับรู้การตัดสินใจ และการใช้ทักษะทางสติปัญญา นอกจากนั้นยังช่วยในการจัดหาทรัพยากรและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน

อัญชลี ธรรมะวิสิกุล (2552, น.14) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษา ดังนี้

- 1) จัดให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่ให้เข้าใจในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบ
 - 2) สถานศึกษาจัดการอบรม หรือให้การนิเทศด้วยการสอนแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ
 - 3) แนะนำให้ครูรู้จักคิดแปลงเนื้อหาวิชาที่สอนให้เหมาะสมแก่สภาพท้องถิ่น
 - 4) ช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนที่จะแก้ปัญหาและอุปสรรคในการเรียนการสอน
 - 5) เสนอแนะวิธีสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา และสภาพแวดล้อมให้ครู
 - 6) ส่งครูไปสังเกตการสอนในสถานศึกษาอื่นๆ ที่เห็นว่าเป็นตัวอย่างที่ดีได้
 - 7) ให้ครูได้เข้าร่วมการฝึกอบรมทางวิชาการที่จัดขึ้นภายในและภายนอกกลุ่มสถานศึกษา
 - 8) จัดให้มีการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม
 - 9) จัดหาหนังสือทางวิชาการ คู่มือครูวารสาร และบริการอื่นๆ เพื่อช่วยเหลือครูก้าวหน้า ทางวิชาการและวิชาชีพ
 - 10) ผู้บริหารควรเยี่ยมชมชั้นเรียน เพื่อมุ่งที่จะให้คำปรึกษาช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาทางการสอน
 - 11) การบำรุงขวัญและให้กำลังใจแก่ครู
 - 12) ผู้บริหารควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของครู โดยใช้วิธีความเป็นธรรมให้มากที่สุด
 - 13) จัดให้มีการสัมมนาของคณะครูเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอน
 - 14) สนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการศึกษา
 - 15) จัดให้มีการประกวดการเรียนการสอนระหว่างสถานศึกษาภายในกลุ่ม
- สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้นิเทศ มีคุณลักษณะที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้การดำเนินกรนิเทศมีประสิทธิภาพ และพฤติกรรมที่ผู้บริหารควรยึดถือปฏิบัติ คือ พฤติกรรมการเป็นผู้นำเป็นนักวางแผน/นักจัดการ เป็นผู้เอื้ออำนวย เป็นผู้ประเมิน เป็นผู้เสริมกำลังใจ เป็นนักสื่อสาร เป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยง

3.5 การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

3.5.1 ความหมายของการกำกับติดตาม

Bamberger & Hewitt (1986, อ้างถึงใน จำลอง นักพ่อน, 2555, น. 12) ให้ความหมายของการกำกับติดตามไว้ว่า เป็นกิจกรรมภายในโครงการที่กำหนดไว้เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการ ปัญหา อุปสรรค และประสิทธิภาพของโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการใช้ทรัพยากรและปัจจัยต่างๆ ระยะเวลา งบประมาณ ค่าใช้จ่าย การประสานงานกับองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อการป้องกันปรับปรุงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานตามโครงการ การกำกับติดตามงานในขั้นตอนนี้จะพิจารณาทั้งกระบวนการปฏิบัติงานและผลที่เกิดขึ้นเป็นระยะตามแผนปฏิบัติการ

สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2550, น.2) ให้ความหมายของการติดตามโครงการไว้ว่า หมายถึงกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า (Input) การดำเนินงาน (Process) และผลการดำเนินงาน (Output) เกี่ยวกับโครงการ เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) สำหรับการกำกับ ทบทวน และแก้ไขปัญหาขณะดำเนินโครงการ

สมคิด พรหมชัย (2552, น.36) ให้ความหมายของการกำกับติดตามไว้ว่า เป็นการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ ซึ่งได้กำหนดไว้แล้วใช้ข้อมูลเหล่านั้นเพื่อการแก้ไขปรับปรุงวิธีการปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลงานเป็นไปตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

สุภาพร พิศาลบุตร (2553, น. 222) ให้ความหมายของการกำกับติดตามว่า หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้แล้ววิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555, น.360) ให้ความหมายของการกำกับติดตามไว้ว่า คือ วิธีการเร่งรัดการปฏิบัติงาน การประชุม การรายงานและอื่นๆ ให้เป็นไปตามแผน เพื่อพิจารณาความก้าวหน้าและหาทางปรับปรุงแก้ไขเมื่องานไม่เป็นไปตามแผน

สำนักงบประมาณของรัฐบาล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2559, น.3) ได้กำหนดความหมายของการกำกับติดตามไว้ว่า หมายถึง กระบวนการเก็บข้อมูลของตัวชี้วัดสำคัญของงาน/โครงการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นเครื่องบ่งชี้ความก้าวหน้า และระดับความสำเร็จของงาน / โครงการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ทราบ รวมทั้งความก้าวหน้าของการใช้จ่ายงบประมาณควบคู่กันไปด้วย

จากความหมายของการกำกับติดตามสรุปได้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกิดขึ้นในช่วงของการปฏิบัติงาน หรือการดำเนินงานตามแผน/โครงการ เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานตามแผน/โครงการว่าเป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด มีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้ระบบการบริหารจัดการองค์กรในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานตามแผน/โครงการ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5.2 ความหมายของการประเมินผล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า “การประเมินผล” (Evaluation) ไว้ดังนี้

สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2550, น.2) ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่า หมายถึง กระบวนการตรวจสอบ และตัดสินคุณค่า (Value Judgement) เกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า การดำเนินงาน และผลการดำเนินโครงการ เพื่อเป็นสารสนเทศสำหรับการปรับปรุงการดำเนินโครงการสรุปผลสำเร็จของโครงการและพัฒนาโครงการต่อไป

สมคิด พรหมจ้อย (2552, น. 37) ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงาน ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการหรือแผนงานนั้นๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด การประเมินผลเป็นกระบวนการบ่งชี้ถึงคุณค่าของโครงการ/แผนงานที่ได้ดำเนินการไปแล้วได้ผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการและแผนงานหรือไม่เพียงใด

สุภาพร พิศาลบุตร (2553, น. 222) ให้ความหมายของการประเมินผลว่า หมายถึงการวิเคราะห์ตรวจสอบความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของโครงการหรือแผนงานว่ามีมากน้อยเพียงใด สำหรับให้ผู้เกี่ยวข้องใช้เป็นสารสนเทศประกอบการพิจารณาตัดสินใจที่จะดำเนินโครงการหรือแผนงานนั้นต่อไปได้

พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555, น. 206) ให้ความหมายของคำว่า การประเมินผล (Evaluation) ไว้ 2 ประเด็น คือ

1. การตัดสินคุณค่าที่เกิดจากการวัดหรือเปรียบเทียบตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. หน้าที่อย่างหนึ่งในการบริหารจัดการเพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามแผน

สำนักงานประมาทของรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2559, น. 4) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลว่า หมายถึง กระบวนการประเมินและตัดสินคุณค่าของ

โครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ และโครงการที่แล้วเสร็จ แผนงานหรือนโยบาย อย่างมีหลักเกณฑ์ และเป็นระบบ

จากความหมายของการประเมินผล สรุปได้ว่า การประเมินผลเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งในการบริหารจัดการขององค์กร เพื่อตรวจสอบและตัดสินผลการปฏิบัติงานว่า การดำเนินงานขององค์กร หรือการดำเนินงานแผนงาน / โครงการบรรลุผลสำเร็จตามเกณฑ์หรือวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด โดยเฉพาะการมุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานหรือการดำเนินงาน โครงการที่จะสร้างผลกระทบอย่างยั่งยืน และเป็นการได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อการปรับปรุงพัฒนาแผนปฏิบัติการ หรือภารกิจขององค์กรในอนาคต

จะเห็นได้ว่าการกำกับติดตามและการประเมินผลเป็นกระบวนการบริหารงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรกระบวนการหนึ่ง และเป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน การกำกับติดตามเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และรายงานเป็นช่วงๆ เป็นประจำหรือตามที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงาน มุ่งเน้นตรวจสอบปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงแผนงาน/โครงการให้บรรลุผลสำเร็จ ขณะที่การประเมินผลเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลตามกำหนดเวลา มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ ความสอดคล้องกับภารกิจและวิสัยทัศน์เพื่อปรับปรุงประสิทธิผลผลกระทบและการวางโครงการในอนาคตให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถ้าหากผู้บริหารสามารถนำกระบวนการกำกับติดตามและประเมินผลมาประสานใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการในองค์กรหรือแผนงาน/โครงการได้อย่างเหมาะสมแล้ว จะทำให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรได้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.5.3 กระบวนการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

กระบวนการกำกับติดตาม

การกำกับติดตาม (Monitoring) เป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการองค์กร เนื่องจากการกำกับติดตามเป็นกิจกรรมที่อยู่ในส่วนของกระบวนการปฏิบัติงาน (Implementation Process) และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้เพื่อให้การใช้ทรัพยากรได้เต็มที่ มีประสิทธิภาพ คุ่มค่าและประหยัดและเพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน จะได้ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานได้ทันทั่วทั้ง รวมทั้งเพื่อสนับสนุนการดำเนิน โครงการให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งกระบวนการหรือวิธีการกำกับติดตามนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารของแต่ละองค์กร

สุภาพร พิศาลบุตร (2553, น. 223-225) ได้กล่าวถึงการกำกับติดตามว่า จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีการกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งแผน และมีการรายงานเป็นระยะๆ ระบบการกำกับติดตามที่ดี ควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. ระบบการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทั่วไปกระทำได้หลายวิธี เช่น

1) การตรวจสอบ (Inspection) เป็นการตรวจสอบความถูกต้องของการดำเนินงานของฝ่ายบริหาร

2) การควบคุม (Controlling) เป็นการกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในแผน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

3) การนิเทศ (Supervising) เป็นการช่วยเหลือแนะนำชี้แจงบริการและติดตามผลเพื่อให้ประโยชน์ในการส่งเสริมและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) การตรวจสอบการบริหารภายใน (Operation Audit) เป็นการตรวจสอบเทคนิคการบริหารภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงเทคนิควิธีการให้สามารถเกื้อกูลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติโครงการให้มากขึ้น

2. ระบบรายงาน โดยทั่วไปจะกระทำในทุกๆ 3 เดือน หรือ 6 เดือนในรูปของการรายงานเกี่ยวกับการเงินและการงบประมาณ ผลการตรวจสอบภายใน และผลการปฏิบัติงานตามโครงการ

Gray and Larson (อ้างถึงใน จำลอง นักพ่อน 2555, น. 25-26) ได้สรุปขั้นตอนหรือกระบวนการในการกำกับติดตามงานไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นการกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของงานที่ต้องการให้บรรลุหรือบังเกิดขึ้นในแต่ละช่วงของการปฏิบัติงานซึ่งมาตรฐานโดยทั่วไป แยกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 มาตรฐานผลผลิต ซึ่งวัดด้วยปริมาณ คุณภาพ ต้นทุนและเวลาที่ใช้ จำนวนเงินที่ใช้เปรียบเทียบกับงบประมาณ จำนวนหน่วยผลิตและขนาดของบริการที่ใช้ในระยะเวลาที่กำหนดไว้

1.2 มาตรฐานปัจจัยที่ใช้ในการผลิต จะวัดด้วยความพยายามที่ให้กับงาน เช่น การวัดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร

2. ขั้นการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานที่ทำได้จริง เป็นการสร้างเครื่องมือวัด/ประเมิน แล้วนำไปวัด/ประเมินผลที่เกิดขึ้นจริงเป็นหน่วยการผลิตที่แท้จริง หรือผลสำเร็จของงานตามที่กำหนดไว้ในแต่ละช่วงเวลาที่กำหนด

3. ขั้นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์และมาตรฐานที่กำหนดไว้ เป็นการนำผลการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงหรือบรรลุมูล มาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และมาตรฐานที่กำหนดไว้แต่เดิมว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร

4. ขั้นปฏิบัติการดำเนินการที่จำเป็นเพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข เป็นการดำเนินการทางด้านการบริหารจัดการ เมื่อพบความแตกต่างระหว่างผลงานที่เกิดขึ้นจริงกับมาตรฐาน เพื่อปรับเปลี่ยนกิจกรรมหรือวิธีการที่จำเป็นและเหมาะสม

กระบวนการประเมินผลการจัดการศึกษา

จากแนวคิดการบริหารจัดการแนวใหม่ (New Management) ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญในเรื่องความประหยัด (Economy) ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) หน่วยงานภาครัฐได้นำแนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management) มาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสม มีทิศทางและมีระบบการประเมินผลที่ชัดเจนและมุ่งที่ผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ลักษณะของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์จะเกี่ยวข้องกับทุกกระบวนการของการบริหารจัดการ P-D-C-A ของสถานศึกษา (สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, 2551, น. 3) รวมทั้งความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่ใช้วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์เป็นกรอบในการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินการหลัก (KPI) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะเป็นเครื่องมือช่วยประเมินความสำเร็จของการดำเนินการตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2551, น. 4-5) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยดำเนินการตามองค์ประกอบ 9 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย
- 2) การกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ
- 3) การกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินการหลัก
- 4) การกำหนดแหล่งข้อมูล
- 5) การตั้งเป้าหมาย

- 6) การรวบรวมข้อมูล
- 7) การบันทึกและอนุมัติข้อมูล
- 8) การวิเคราะห์ข้อมูล
- 9) การรายงานผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (2559, น. 22-25) ได้กล่าวถึงสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้นำแนวคิด Balance Scorecard มาปรับใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2556 ซึ่งแผนกลยุทธ์ดังกล่าวมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยได้กำหนดมุมมองไว้ 4 ด้าน เพื่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์ตามภารกิจสู่เป้าประสงค์และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ตามลำดับความสัมพันธ์ของมุมมอง คือ 1) มุมมองด้านคุณภาพผู้เรียน 2) มุมมองด้านกระบวนการภายใน 3) มุมมองด้านการพัฒนาและการเรียนรู้ 4) มุมมองด้านงบประมาณซึ่งในการประเมินผลในแต่ละปีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สถานศึกษาจะดำเนินการประเมินผลตามตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ที่สถานศึกษา กำหนดไว้ในแต่ละปีรวมทั้งการประเมินผลความสำเร็จในการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษาได้กำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละมาตรฐานการศึกษาและแต่ละประเด็นการพิจารณาไว้

พสุ เดชะรินทร์ (2546, น. 14-15) ได้นำแนวคิดของ Balance Scorecard ไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นระบบในการบริหารองค์กรหรือสถานศึกษา ซึ่งเป็นการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีการประเมินผลรวมอยู่ด้วยนั้น องค์กรควรดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. เริ่มต้นจากการทำแผนกลยุทธ์
2. จากนั้นใช้แผนที่ทางกลยุทธ์ (Strategy Map) ตัวชี้วัด และเป้าหมาย เพื่อใช้ในการอธิบายและทำให้กลยุทธ์นั้นมีความชัดเจน
3. จากนั้นมีการแปลงกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการและงบประมาณเพื่อให้เกิดกิจกรรมขึ้นจริงๆ
4. เมื่อผลการดำเนินงานเริ่มกลับเข้ามาในแต่ละช่วง ผู้บริหารมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารก็สามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดนั้นได้ และหาแนวทางในการแก้ไข
5. เมื่อหาทางแก้ไขได้แล้วก็นำแนวทางนั้นไปปฏิบัติ โดยอาจมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ที่วางไว้หรือการปรับเปลี่ยนในตัวชี้วัดและเป้าหมาย หรือการปรับเปลี่ยนในแผนปฏิบัติการ

องค์กรทุกแห่งย่อมมีภาพของความสำเร็จเป็นของตนเอง การบริหารงานในองค์กรต่างมีจุดหมายสำคัญ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่องค์กรปรารถนา วงจรของการบริหารงานให้เกิดผลสำเร็จ จึงต้องประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมายและมาตรฐานของความสำเร็จที่ชัดเจน การวางแผนการดำเนินงาน การลงมือปฏิบัติงาน และการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่ต้องการ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2547, น. 131) จะเห็นได้ว่าการกำกับติดตามและประเมินผลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรและมีความสัมพันธ์กับการวางแผนอย่างใกล้ชิด ความพยายามที่ไม่มีแผนจะไร้ผล เพราะไม่ได้บอกทิศทางหรือสิ่งที่ต้องการเอาไว้ แผนจึงเป็นมาตรฐานของการกำกับติดตามและประเมินผล ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ของการวางแผนกับการกำกับติดตามและประเมินผล ปรับปรุงจาก *องค์การและการจัดการ (Organization and management)* (น. 81), โดย พัทธ์สิริ ชมพุกำ, 2552, กรุงเทพฯ: แมคกรอฮิล.

สรุปได้ว่า การกำกับติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด นับเป็นกระบวนการบริหารงานที่เป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย หรือวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยที่การกำกับติดตามนั้นเป็นเครื่องมือในการติดตามผลความก้าวหน้าของการดำเนินงาน และรายงานความก้าวหน้า ตลอดจนปัญหาอุปสรรค เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้การบริหารจัดการองค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร หรือทำให้เกิดความมั่นใจในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ โดยผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมในการตรวจสอบ การควบคุม การนิเทศ การตรวจสอบการบริหารภายใน ส่วนการประเมินผลเป็นการประเมินความสำเร็จหรือการตัดสินใจผลการดำเนินงานขององค์กร หรือการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ในแต่ละรอบเวลาที่กำหนด

4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

4.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Good (1973 อ้างถึงใน วิชา สํารายใจ, 2552 น. 20) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง ความรู้ที่ได้รับ หรือทักษะที่เกิดขึ้นจาก การเรียนรู้ในวิชาต่าง ๆ ซึ่งวัดได้จากคะแนนที่ครูผู้สอนให้หรือคะแนนที่ได้จากการทดสอบ

ขนิษฐา บุญภักดี (2552, น. 10) ได้กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอันเกิดจากการเรียนการสอน อาจได้มาจากกระบวนการที่ไม่ต้องอาศัยการทดสอบ เช่น การสังเกต และจากการใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั่วไป

พิมพ์ประภา อรัญมิตร (2552, น.18) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คุณลักษณะและความรู้ความสามารถที่แสดงถึงความสำเร็จที่ได้จากการเรียน การสอนในวิชาต่างๆ ซึ่งสามารถวัดเป็นคะแนนได้จากแบบทดสอบทางภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติหรือทั้งสองอย่าง

วุฒิชัย ดานะ (2553, น. 32) ได้กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ระดับความรู้ ความสามารถและทักษะที่ได้รับและพัฒนาจากการเรียนการสอนวิชาต่างๆ โดยอาศัยเครื่องมือในการวัดผลหลังจากการเรียนหรือจากการฝึกอบรม

สิริสรณ์ สิทธิรินทร์ (2554, น. 18) กล่าวว่า ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จทางการเรียนของบุคคลที่วัดได้จากกระบวนการทดสอบหรือกระบวนการที่ไม่ต้องอาศัยการทดสอบด้วยวิธีการอย่างหลากหลาย เช่น การตรวจผลงานของผู้เรียนการสังเกตพฤติกรรม เป็นต้น

การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความจำเป็นต่อการเรียนการสอน หรือการตัดสินใจผลการเรียน เพราะเป็นการวัดระดับความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลหลังจากที่ได้รับการศึกษา ฝึกฝน โดยอาศัยเครื่องมือประเภทแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ซึ่งเป็นเครื่องมือที่นิยมมากที่สุด การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามแนวคิดของ Bloom ถือว่าสิ่งใดก็ตาม ที่มีปริมาณอยู่จริงสิ่งนั้นสามารถวัดได้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก็อยู่ภายใต้กรอบแนวคิดดังกล่าว ซึ่งผลการวัดจะเป็นประโยชน์ในลักษณะทราบและประเมินระดับความรู้ แอนเดอร์สัน (Lorin Anderson) ซึ่งเป็นลูกศิษย์ของบลูม เสนอแนะว่า จุดมุ่งหมาย แบบเดิมที่แบ่งออกเป็นกระบวนการทางปัญญาเรียงตามลำดับทั้ง 6 ชั้น ทำให้เกิดความเข้าใจว่าขั้นตอนไม่สามารถทับซ้อน หรือเหลื่อมล้ำกันได้ และผู้ที่จะบรรลุในขั้นที่ซับซ้อนหรือสูงขึ้น ต้องผ่านขั้นที่อยู่ในระดับต่ำกว่าทั้งหมดก่อน ซึ่งก็เป็น

มาตรฐานที่เข้มเกินไปทั้งนี้ในทางปฏิบัติบางวิชาไม่สามารถจัดเรียงลำดับการใช้สติปัญญาตามแนวคิดที่บลูมกำหนดไว้ แอนเดอร์สันจึงได้ร่วมมือกับ ครัทวอล (David R. Krathwohl) ซึ่งเป็นผู้ร่วมทำงานกับบลูม และร่วมเผยแพร่อนุกรมวิธานฉบับแรก เพื่อวางแผนการดำเนินงานในการปรับปรุงแก้ไขอนุกรมวิธานของวัตดูประสงก์ทางการศึกษาและคู่มือ ในช่วงปีค.ศ.1995-2000 โดยได้เสนอจุดมุ่งหมายทางการศึกษาระดับใหม่ที่ปรับปรุงจากฉบับปี 1965 ซึ่งมีการปรับปรุงจุดมุ่งหมายทางการศึกษาด้านพุทธิพิสัยของบลูม ได้มีพิจารณาเป็น 2 มิติ คือพิจารณาลักษณะของความรู้ และพิจารณาการเรียนรู้ ทางปัญญา 6 ชั้น คือ (Anderson, et al. 2001, อ้างถึงใน รัฐพล ประดับเวทย์, 2560, น. 1054)

1) การจำ คือ เป็นความสามารถของสมองในการระลึกได้ จำความรู้ สารสนเทศ แสดงรายการได้ ระบุนุ บอกรู้ได้ ซึ่งเป็นความจำระยะยาว

2) การเข้าใจ คือ เป็นความสามารถของสมองในการแปล สร้างความหมาย ยกตัวอย่าง สรุป อ้างอิงการศึกษาด้วยตนเอง

3) การประยุกต์ใช้ คือ เป็นการใช้กระบวนการที่ได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดในสถานการณ์ใหม่หรือสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน

4) การวิเคราะห์ คือ เป็นการแยกความรู้ออกเป็นส่วนๆ โดยสามารถให้เหตุผลว่าความรู้ส่วนย่อยที่แยกแต่ละส่วนมีความเกี่ยวข้องกับโครงสร้างของความรู้ทั้งหมดอย่างไร

5) การประเมินค่า คือ เป็นความสามารถของสติปัญญา เกี่ยวกับการตรวจสอบ ควบคุม ทดสอบ เพื่อค้นหาความไม่สอดคล้องหรือความขัดแย้งในกระบวนการหรือผลผลิต และการวิพากษ์ต่างๆ เพื่อการตัดสินใจ

6) การคิดสร้างสรรค์ คือ คือความสามารถของสติปัญญาในการสร้างสิ่งใหม่ จากสิ่งที่เคยเรียนรู้ หรือพบเห็นในบริบทต่างๆ ที่สามารถสร้างสรรค์งาน วางแผนงาน และดำเนินงานตามกระบวนการจนได้รับความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะที่ได้รับจากการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการเรียนรู้ในชั้นเรียนในรายวิชาต่างๆ โดยอาศัย ความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งสามารถวัดเป็นคะแนนที่ได้จากการทดสอบ หรือเกรดที่ได้จากการเรียน

4.2 การส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

มีผู้กล่าวถึงแนวทางในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ดังนี้คือ

สุพักตร์ พิบูลย์ (2556, น. 1) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้แนวคิด “Empowerment Approach และ Theory- Driven Approach ใ้เน้นน่าสนใจมาก ดังมีรายละเอียดของกระบวนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพอสรุปได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 Taking Stock คือ การตรวจสอบภาพปัจจุบันเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือผลการประเมินคุณภาพ โรงเรียน เพื่อวิเคราะห์ว่าโรงเรียนเรามีคุณภาพมากน้อยเพียงใด เป็นการวิเคราะห์และจัดทำฐานข้อมูล (Baseline) เช่น พิจารณาจากผลการสอบ O-NET, NT หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประจำปีของสถานศึกษา

ขั้นที่ 2 Setting Goal เป็นการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ เป็นต้นว่า ภายในปี 2559 เราต้องมี

- 1) ผลการประเมินคุณภาพภายในระดับดีมาก
- 2) กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักอย่างน้อยร้อยละ 90 อยู่ในระดับดีมาก
- 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉพาะการประเมิน O-NET จะต้องเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 3 ของฐานเดิม

ขั้นที่ 3 Developing Strategies and implementing มุ่งพัฒนากลยุทธ์แล้วนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติตัวอย่างของกลยุทธ์ เช่น

- 1) ขับเคลื่อนห้องเรียนคุณภาพ หรือประกันคุณภาพแต่ละรายวิชา แต่ละกลุ่มสาระ การเรียนรู้แม้แต่ครูทุกคนต้องตั้งเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพ และดำเนินการยกระดับคุณภาพให้ได้ตามเป้าหมาย ดังนั้นการนิยามว่า “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ก็คือ ผู้ที่ทำงานสำเร็จใครสามารถทำผลงานปีนี้ได้ดีกว่าปีที่แล้ว เรียกว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- 2) ปฏิรูปการบริหารจัดการห้องเรียนประจำชั้นกำหนดเกณฑ์ “ห้องประจำชั้น/ ที่ปรึกษาคุณภาพ”

- 3) บริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้นการขับเคลื่อนเชิงทฤษฎีอย่างเป็นระบบตามกรอบหลักวิชา

ขั้นที่ 4 Documenting Progress เป็นขั้นตอนการประเมินรวบรวมเอกสารหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าของงานตามเป้าหมาย ทั้งนี้ การดำเนินงานแต่ละขั้นตอนเน้น “การมีส่วนร่วม” ของ ครู อาจารย์ ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายต่างๆ เช่น กรรมการสถานศึกษา เครือข่ายผู้ปกครอง สมาคมศิษย์เก่า เป็นต้น

จันทมา นนทิกร (2552, น. 15-24) ได้กล่าวถึงโครงการพัฒนาโรงเรียนเข้มแข็งด้วยการจัดการความรู้ (Healthy School by Knowledge Management) มูลนิธิสถาบันวิจัย และพัฒนาการเรียนรู้อ (มสวร.) ได้สังเคราะห์วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เรื่อง การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จาก 16 โรงเรียนดีเด่นแล้วจำแนกเป็นประเด็นหลักเพื่ออธิบายวิธีปฏิบัติคือ

1. การบริหารจัดการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้
 - 1.1 การจัดการความรู้เพื่อกำหนดนโยบาย และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียน
 - 1.2 การวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน
 - 1.3 การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนากระบวนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 1.4 การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร
 - 1.5 การประสานงานกับผู้ปกครองเพื่อเฝ้าระวังและติดตามแก้ไข้ปัญหา
 2. วิธีการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดำเนินการได้ 3 รูปแบบ คือ
 - รูปแบบที่ 1 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นตามเกณฑ์ที่คาดหวัง มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้
 - 1) การปรับเปลี่ยนท่าทีของครูในการจัดการเรียนรู้
 - 2) การกำหนดเกณฑ์ที่คาดหวังและเกณฑ์การประเมินผล
 - 3) การจัดกลุ่มผู้เรียนที่เหมาะสม
 - 4) การกำหนดรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้และการจัดกิจกรรม
 - รูปแบบที่ 2 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
 - 1) การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนพิเศษ
 - 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศ
 - รูปแบบที่ 3 การช่วยเหลือนักเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การจบหลักสูตร
 - 1) การดูแลใกล้ชิดเพื่อปรับพฤติกรรมและให้โอกาสนักเรียน
 - 2) การเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์การจบหลักสูตร
- สรุปได้ว่า แนวทางการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้นขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละโรงเรียน โดยแนวทางที่โรงเรียนหนึ่งประสบผลสำเร็จแต่อีกโรงเรียนอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จก็ได้ ด้วยเหตุนี้แนวทางการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้นควรเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน การจัดการความรู้เพื่อกำหนดนโยบาย และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนากระบวนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

5. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 (2564, น.3) ตั้งอยู่ เลขที่ 239/1 หมู่ที่ 2 ตำบลคลองวาฬ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีสภาพพื้นที่เป็นไหล่ทวีป ทิศตะวันตก เป็นเทือกเขาตะนาวศรี ซึ่งเป็นพรมแดนระหว่างประเทศไทยกับ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ลาดเอียงสู่ชายฝั่ง ทะเล และบริเวณส่วนกลางของพื้นที่ฝั่งตะวันออก มีภูเขากระจัดกระจายทั่วไป บริเวณชายฝั่งทะเล ได้แก่ เขาช่องกระจก เขาล้อมหมวก เขตาม่องล่าย เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีชายหาดที่สวยงามเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจ ได้แก่ ชายหาดอ่าวมะนาว อ่าวประจวบคีรีขันธ์ อ่าวน้อย หาดแม่รำพึง ฯลฯ มีคลองสำคัญ ได้แก่ คลองบางสะพาน คลองบาง นางรม และคลองบ้านกรูด สภาพดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย มีความอุดมสมบูรณ์และมีความชุ่มชื้นสูง โดยเฉพาะอำเภอบางสะพาน และอำเภอบางสะพานน้อย

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นหน่วยงานอยู่ ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วน ราชการภายใต้เขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานใน เขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ รวมทั้งกำกับ ติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษา และพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติงานทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์

มุ่งมั่นสู่คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย ประการ 12

3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสภาพปัญหาและความต้องการ

4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

5. ส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใช้ในการบริหารจัดการศึกษา และการดำรงชีวิต

6. ส่งเสริม สนับสนุน น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและใช้ขบวนการลูกเสือพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์

7. ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มทุกคน กลุ่มด้อยโอกาส กลุ่มชาติพันธุ์ ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
2. ผู้เรียนมีทักษะที่เหมาะสม มีการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และดำรงชีวิตภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 3.1 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 อยู่ในลำดับที่ 1 ใน 10 ของประเทศ
 - 3.2 ค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เพิ่มขึ้นร้อยละ 3
 - 3.3 ค่าเฉลี่ยการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทั้งสามด้านอยู่ในลำดับที่ 1 ใน 10 ของประเทศ
 - 3.4 ค่าเฉลี่ยการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทั้งสามด้าน เพิ่มขึ้นร้อยละ 3
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีทักษะที่เหมาะสม มีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และดำรงชีวิตภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัย และมีคุณภาพ
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งเน้นการดำเนินงาน และเน้นการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม
8. การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 8.1 ผลการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทุกตัวบ่งชี้ได้ระดับคุณภาพดีเยี่ยมและคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.50
 - 8.2 ผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามมาตรฐานทุกองค์ประกอบสูงกว่าเป้าหมาย
 - 8.3 ผลการดำเนินงานจัดการศึกษาของเขตพื้นที่และโรงเรียนทุกตัวบ่งชี้ อยู่ในระดับดี ขึ้นไป

8.4 ผลการดำเนินงานจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนทุกตัวบ่งชี้ อยู่ระดับดี ขึ้นไป

8.5 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA : Integrity&Transparency Assenssment) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจำบึงขันธ์ เขต 1 ผ่านการประเมินระดับคุณภาพดีเยี่ยม

นโยบาย

นโยบายที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

นโยบายที่ 2 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1) เป้าหมาย ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่นๆ ได้รับ การพัฒนา อย่างเต็มตามศักยภาพ สร้างความสามารถในการแข่งขัน

2) แนวทางการพัฒนา

2.1 ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีทักษะ สมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศ

2.2 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการวิจัย นวัตกรรม เทคโนโลยี องค์กรความรู้ และสิ่งประดิษฐ์ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

3) แผนงาน/โครงการสำคัญ

3.1 โครงการพัฒนากำลังคน ด้านวิศวกรรมศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม สนับสนุน การลงทุน และเพิ่มขีดความสามารถภาคอุตสาหกรรมในประเทศและภูมิภาค (การจัดตั้งสถาบันโคเซ็น)

3.2 โครงการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับเขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก ด้านภาษา วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี และการประกอบอาชีพ 10 อุตสาหกรรม

3.3 โครงการส่งเสริมทักษะวิชาการวิชาชีพ เชิงนวัตกรรม

นโยบายที่ 3 การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

1) เป้าหมาย

1.1 ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิตรีเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

1.2 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ตามสมรรถนะวิชาชีพและสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

2) แนวทางการพัฒนา

2.1 พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา (แตกเป็นปฐมวัย O-NET PISA พัฒนาวิทยาศาสตร์)

2.2 พัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัยให้มีความรู้ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และพัฒนาศักยภาพ ตามพหุปัญญา

2.3 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา (การบริหารและจัดการศึกษาด้วยระบบ คุณภาพการนิเทศติดตาม)

2.4 พัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เสริมสร้างความเข้มแข็งในการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการจบการศึกษาสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

2.5 พัฒนาระบบการดำเนินงานทะเบียน – วัดผลการจัดทำจัดเก็บเอกสารหลักฐานการจบการศึกษา การออกเอกสารสำคัญทางการศึกษา และการให้บริการข้อมูลทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

3) แผนงาน/โครงการสำคัญ

3.1 โครงการพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ตลอดชีวิต

3.2 โครงการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือ ในการประเมิน คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 โครงการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ สะเต็มศึกษา

3.4 โครงการยกระดับคุณภาพผู้เรียนเพื่อเตรียมความพร้อมในการประเมิน PISA

2021

3.5 โครงการส่งเสริมและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3.6 โครงการพัฒนากล้องเครื่องมือมาตรฐานเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

3.7 โครงการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่

3.8 โครงการพัฒนาการเรียนการสอนปฐมวัย

- 3.9 โครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัย
- 3.10 โครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับประถมศึกษา
- 3.11 โครงการนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมมอนเตสซอรี เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (The Education for Sustainable Development)
- 3.12 โครงการพัฒนามาตรฐานระบบการประเมินมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา
- 3.13 โครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ และเสริมสร้างศักยภาพครู
- 3.14 โครงการเสริมสร้างระเบียบวินัย คุณธรรม และจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 3.15 โครงการจัดการศึกษาให้เด็ก ผู้ที่มีความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาศักยภาพ
- 3.16 โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย
- 3.17 โครงการพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ ด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์
- 3.18 โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ดิจิทัลเทคโนโลยีและระบบอัจฉริยะในสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ
- 3.19 โครงการครูคลังสมอง
- 3.20 โครงการสานพลังประชารัฐด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ
- 3.21 โครงการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ
- 3.22 โครงการยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านศักยภาพการเรียนรู้เชิงกระบวนการ สู่ความทัดเทียมนานาชาติ
- นโยบายที่ 4 การสร้างโอกาส ในการเข้าถึงการบริการการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานเสมอกันและลดความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษา
- นโยบายที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
- กลยุทธ์**
1. พัฒนาการศึกษสถานศึกษาที่มีผู้เรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มที่ด้อยโอกาส
 2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง เป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม

3. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศด้านวิชาการนำสู่การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
4. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทให้ตรงสาขาวิชา สอดคล้องกับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21 และมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม
5. ยกระดับสถานศึกษาในสังกัดทุกประเภทให้มีมาตรฐานเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกระดับให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานเสมอกัน สถานศึกษา และผู้เรียนทุกระดับได้รับการสนับสนุนงบประมาณอย่างเหมาะสม
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งเน้นการดำเนินงาน และเน้นการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

ดวงสมพร สำราญเจริญ (2552, น.85-86) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 3 มีพฤติกรรมในการจัดการศึกษาโดยรวมและรายด้าน คือ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 3 โดยรวม และรายด้านคือ ด้านความสามารถในการปรับตัวของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และ 3) พฤติกรรมของผู้บริหารในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .89

อุดม ชำระณะ (2553, น. 124) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบทบาทในการสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รองลงมาคือ ด้านบทบาทในการกำกับติดตามประเมินผล และด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

ทศพร จันทนราช (2554, น. 180) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธฺ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู การรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลโดยรวมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุด และ โมเดลความสัมพันธฺ์โครงสร้างเชิงเส้นของข้อมูลเชิงประจักษ์กลมกลืนระดับดี ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ร้อยละ 83

จิราภา เพียรเจริญ (2556, น. 101) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารและครูมีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนสูงสุด ด้านการจัดสรรงบประมาณและการจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูมีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนต่ำสุดตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ตามข้อมูลสังคม คือ ตำแหน่ง ที่ตั้งและขนาดของโรงเรียน พบว่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้นผลการเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียนรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครูที่มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการส่งเสริมพัฒนาครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมจิต อินทร์แสง (2557, น.61) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ระดับนัยสำคัญ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียดกลับพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสนับสนุนทรัพยากรการสอนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ถึงแม้ว่าจะอยู่ในระดับน้อยมาก ทำให้ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานนั้นอาจเนื่องมาจากการจัดการศึกษามุ่งเป้าประกอบและสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย ทำให้มีตัวแปรอื่น ๆ นอกเหนือจากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและอาจมีหลายตัวแปรที่ร่วมกันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วย

สุชีรา เลิศมณีรัตน์ (2557, น. 94)) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ

ศราวุธ กาญจนสุขเมธิน (2557, น. 358) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพการบริหารงานวิชาการ 1) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและผู้แทนครูในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก 2) ตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนทั้งสามขนาด โดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก 2. ผลจากการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และผู้แทนครูใน

คณะกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ ผลว่าครู วิชาการและผู้แทนครูในคณะกรรมการสถานศึกษา โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา แตกต่างกับ ผู้บริหารสถานศึกษา 3. ผลจากการเปรียบเทียบ สภาพการบริหารงานวิชาการ ตามขนาด โรงเรียน โดยรวมพบว่า โรงเรียนทั้งสามขนาด โดยรวม แตกต่างกัน เมื่อนำมาทดสอบเป็นรายคู่พบว่า โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่มีสภาพ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา แตกต่างกับ โรงเรียนขนาดเล็ก 4. ผลข้อเสนอแนะการบริหาร งานวิชาการครบรอบรม ชี้แจง แนะนำผู้นำหรือครูให้มีความเข้าใจเห็นสำคัญ และดำเนินการได้ ควรปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ ควรจัดให้มีการเรียนรู้จากสภาพจริงให้มาก

จามร จังหวัดกลาง (2559, น. 124) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดมี 2 ด้าน คือ ด้านบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้าน องค์การ และด้านทรัพยากร ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนในภาพรวมในระดับต่ำมาก โดยมีปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และปัจจัยทางการบริหารที่พยากรณ์การมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ได้แก่ ปัจจัย ด้านการบริหารงานวิชาการ สามารถพยากรณ์การมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของ นักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ได้ร้อยละ 3.4 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.5

สุภาภรณ์ ศรีทิพย์ (2560, น. 130) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารกับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) พฤติ กรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับจาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปตามลำดับ ดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการ ตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมายและด้านการควบคุม การปฏิบัติงาน 2) การดำเนินการนิเทศ ภายในโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปตามลำดับ ดังนี้ ด้านการปฏิบัติการตามแผนการนิเทศภายใน ด้านการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความ ต้องการด้านการประเมินผล และการรายงานผลการนิเทศภายในด้านการวางแผนนิเทศภายในและ ด้านการพัฒนาเครื่องมือ สื่อ และพัฒนาการนิเทศภายใน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติ

กรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการนิเทศภายใน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ($r = .71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปุระเชษฐ์ จำห็นตั้ง (2561, น. 77) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. พบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจูงใจ รองลงมา ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ราณี กุศลรัมย์ (2562, น. 92) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กลุ่ม ตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 69 คน และครูผู้สอน 91 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และใช้วิธีการประชุมกลุ่ม ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนมีปัญหาในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ความไม่ชัดเจนของแผนทำให้ยากต่อการปฏิบัติตามแผน การใช้เครื่องมือและสื่อซึ่งยังไม่หลากหลาย การสรุปผลและการรายงานผล การนิเทศไม่ครบกระบวนการ การสรุปรายงานผลการประเมินตนเอง ส่วนแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก มีดังนี้คือ ผู้บริหารต้องชี้แจงอบรมให้ความรู้เรื่องการนิเทศภายในให้ครบทั้งกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานให้ครอบคลุมทุกด้าน วางแผนร่วมกันในการจัดทำ แผนการนิเทศที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องกำกับดูแลติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การวางแผนทำงานร่วมกัน การเขียนแผนโครงการ นิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ ตลอดจนการรายงานผลการประเมินตนเอง

ปานิสรา โชคคณศรี (2563, น. 81) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตามความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอน และ 2) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตามความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน จำแนกตามเพศ อายุและระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ

การเรียนรู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าครู หัวหน้ากลุ่มสาระที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปีและมากกว่า 20 ปีในด้านการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร นอกจากนี้ยังพบว่าครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษามีความคิดเห็นต่อการแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอนสูงกว่าครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Mattox (1978, p. 6061-A) ได้ศึกษาความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา ในรัฐอิลลินอยส์ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ความต้องการของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก คือ ความต้องการปรับปรุงการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศ และการวัดผลการศึกษา

Kindred (1980, pp. 495) ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการ ในรัฐจอร์เจีย ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวนกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 480 คน ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการ มีการดำเนินงานในด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวัดผลและประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการแนะแนวการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและการส่งเสริมความรู้ ด้านวิชาการแก่ชุมชนอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

Ruhl (1985, p. 3216-A) ได้ศึกษาปัจจัยที่ช่วยพัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ พบว่า ปัจจัยที่ช่วยพัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ 5 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน และโปรแกรมการประเมินผล

Olaniyi (1985, p. 1469-A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของอาจารย์ใหญ่ บรรยากาศในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไนจีเรีย การศึกษาค้นคว้าเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของอาจารย์ใหญ่ ตามทัศนะของตนเอง และบรรยากาศของโรงเรียนตามทัศนะของครูและนักเรียน และหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์

ทางวิชาการ ซึ่งใช้คะแนนที่ได้จากการสอบโดยใช้แบบสอบถามของโรงเรียนอัฟริกาตะวันตก พบว่า บทบาทของอาจารย์ใหญ่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Kijai (1987, p. 329-A) ได้ศึกษาคุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจาก ปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทาง วิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณ และความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน สูงกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ

Spirito (1990, p. 3986-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในรัฐแคลิฟอร์เนีย ที่มีผลต่อความสำเร็จทาง วิชาการของนักเรียน ได้ผลที่น่าสนใจอย่างหนึ่งว่า การพัฒนาบุคลากรของครูใหญ่มีความสำคัญต่อ ความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน

Hallinger & Hack (1996, p. 5-44) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจากงานวิจัยจำนวน 22 เรื่อง โดยใช้ทำการ ทดสอบอิทธิพลทางตรงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า งานวิจัยจำนวน 6 เรื่อง ระบุว่าอิทธิพลทางตรงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน งานวิจัยอีกจำนวน 7 เรื่อง พบว่า มีอิทธิพลในลักษณะผสม (Mixed Effect) และ งานวิจัยอีกจำนวน 9 เรื่อง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน นอกจากนี้ฮอลลิงเจอร์และแฮคยังได้ศึกษาเกี่ยวกับแบบจำลองจำนวน 19 แบบที่มีตัว แปรคั่นกลางระหว่างผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในเชิงบวก และงานวิจัยอีกจำนวน 2 เรื่อง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนเลย

McGuigan (2005, p.55) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู ซึ่งมีมติหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้กับครูก็คือ ผลกระทบ (Impact) ซึ่งวิลสัน ได้ให้นิยามว่า หมายถึง “ระดับพฤติกรรมของบุคคลที่ เกิดจากการรับรู้ซึ่งก่อให้เกิดผลต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคล (The degree to which one's behavior is perceived as producing intended effects on one's task environment.)” (Wilson, 2000, p. 2 อ้างถึงใน อารี สันทวิ, 2545, p. 55) วิลสัน พบว่า ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูมากขึ้นก็ยิ่งจะทำให้ครูมีความรู้สึกว่าเขาสามารถทำงานได้ สมบูรณ์มากขึ้น (The more principals participate in empowering behaviors, the greater the impact teachers feel they are able to make by fulfilling work related tasks.) (Wilson, 2000, p. 8 cited in McGuigan, 2005, p. 55)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมการบริหาร
ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สังกเคราะห์ได้
พฤติกรรม 5 ด้านคือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของ
ผู้เรียน การสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ การนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การกำกับ
ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ นำเสนอเรียงตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 120 โรงเรียน จำนวนครู 1,677 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 120 โรงเรียน จำนวนครู 313 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครชชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970; อ้างถึงใน ยืนยง ไทยใจดี, 2552: 70) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม จากนั้นนำมาเทียบสัดส่วนและสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มประชากร ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	62	453	85
ขนาดกลาง	48	909	170
ขนาดใหญ่	10	315	58
รวม	120	1,677	313

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งได้ 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริม การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีจังหวัดขอนแก่น เขต 1 จำนวน 50 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน
3. การสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้
4. การนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติในระดับมาก
- 3 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบหาความตรงด้านเนื้อหา(Content Validity) และหาความเที่ยง(Reliability) ดังนี้

1. การหาค่าความตรง (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระและให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน (ภาคผนวก) ตรวจสอบความถูกต้อง ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา และหาคุณภาพของแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item- Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00

2. การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try Out) กับ ครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านดงไม้งาม โรงเรียนวัดหนองหอยและโรงเรียนชนาคารอมลีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 30 คน ประกอบด้วย สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยวิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (Cronbach's Reliability coefficient alpha) โดยได้ค่าความเที่ยงจากแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 รวมทั้งฉบับ เท่ากับ .97

3. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้ว ทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไปขออนุญาตผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน โดยผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form นำส่งแบบสอบถามในช่องทางโปรแกรมประยุกต์ไลน์ เนื่องจากอยู่ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19)

3.3 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 313 ฉบับ ให้กับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ช่องทางโปรแกรมประยุกต์ไลน์ และนัดหมายวันรับคืนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 313 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมดมาประมวลผล

3.5 นำผลที่ได้จากการประมวลผลมาวิเคราะห์ และเสนอเป็นรายงานการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ แล้วคัดเลือกฉบับที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

4.2.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4.2.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

1) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาแปลผลตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น.103)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

2) วิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anowa) และเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	43	13.74
1.2 หญิง	270	86.26
รวม	313	100.00
2. อายุ		
2.1 ไม่เกิน 30 ปี	104	33.23
2.2 31 - 40 ปี	104	33.23
2.3 41 – 50 ปี	64	20.44
2.4 มากกว่า 50 ปี	41	13.10
รวม	313	100.00
3. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน		
3.1 ครูอัตราจ้าง , พนักงานราชการ	51	16.29
3.2 ครูผู้ช่วย	46	14.70
3.3 ครูระดับปฏิบัติการ	106	33.87
3.4 ครูชำนาญการ	55	17.57
3.5 ครูชำนาญการพิเศษ	55	17.57
รวม	313	100.00
4. ขนาดของสถานศึกษา		
4.1 ขนาดเล็ก	85	27.16
4.2 ขนาดกลาง	170	54.31
4.3 ขนาดใหญ่	58	18.53
รวม	313	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 313 คน ส่วนใหญ่เป็นครูเพศหญิง จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 86.26 มีอายุไม่เกิน 30 ปีและอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 66.46 มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นครูระดับปฏิบัติการ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 33.87 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 170 คน คิดเป็น ร้อยละ 54.31

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ดังแสดงในตารางที่ 4.2 ถึง 4.10

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.25	0.64	มาก
2. การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน	4.30	0.61	มาก
3. การสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้	4.17	0.67	มาก
4. การนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.17	0.66	มาก
5. การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา	4.25	0.64	มาก
รวม	4.23	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. =

0.58) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาสภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.61$) ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.64$) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.64$) ด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.66$) ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.67$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551(ฉบับปรับปรุง 2561)	4.37	0.70	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดอบรมให้ครูได้วิเคราะห์หลักสูตรและจัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.26	0.74	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา	4.38	0.67	มาก
4. ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำการจัดทำแผนการเรียนรู้อันส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.24	0.74	มาก
5. ผู้บริหารจัดหา สื่อ วัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอให้ครูได้จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.19	0.79	มาก
6. ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอให้ครูได้ไปอบรมการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.13	0.84	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.30	0.69	มาก
8. ผู้บริหารใช้ ICT ในการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.16	0.79	มาก
9. ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลลัพธ์ด้านคุณภาพผู้เรียน	4.24	0.77	มาก
10. ผู้บริหารมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้กับสถานศึกษาบุคคล ครอบครัวและองค์กรอื่น	4.23	0.77	มาก
รวม	4.25	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.67) และผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอให้ครูได้ไปอบรมการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการศึกษา วิเคราะห์ หลักสูตรและมาตรฐานการเรียนรู้ เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.35	0.67	มาก
2. ผู้บริหารจัดอบรมความรู้ที่ทันสมัยเพื่อให้ครูมีเทคนิคการจัดการเรียนรู้ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.24	0.74	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอบรมพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งการอบรมกับหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.36	0.70	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสำรวจความพร้อมของผู้เรียน ทางด้านความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจก่อนเรียน	4.31	0.70	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง	4.34	0.68	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนค้นพบศักยภาพของตนเอง	4.33	0.69	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นทักษะการคิดขั้นสูงให้ผู้เรียน	4.30	0.70	มาก
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL)	4.21	0.71	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติการแก้ปัญหาต่างๆ เช่น การทดลองในห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ การศึกษาเป็นกลุ่ม ฯลฯ	4.26	0.69	มาก
10. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ อุปกรณ์ ICT จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.34	0.68	มาก
รวม	4.31	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.61) และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอบรมพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งการอบรมกับหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.70) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสร้าง บรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างแรงจูงใจในความสำเร็จจากการเรียนของผู้เรียน	4.20	0.73	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล่าวยกย่องชมเชยให้รางวัล และลงโทษอย่างเหมาะสมกับผู้เรียน	4.21	0.76	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูให้ความรัก ความช่วยเหลือ สนับสนุนผู้เรียนอย่างเหมาะสม	4.28	0.77	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ ที่สร้างความรู้สึกทางบวก เช่น ทำให้ผู้เรียนรู้สึกสนุกสนาน ปลอดภัยและมั่นคง	4.21	0.74	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดโครงสร้างการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนประสบความสำเร็จ คือไม่ยากเกินไป ไม่ง่ายเกินไป มีความท้าทายความสามารถผู้เรียน	4.15	0.77	มาก
6. ผู้บริหารจัดให้มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ พื้นที่สีเขียวและอยู่ในสภาพใ้การใช้การได้ดี	4.15	0.79	มาก
7. ผู้บริหารจัดให้มีห้องสมุดที่ทันสมัยมีเครือข่ายกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	4.06	0.86	มาก
8. ผู้บริหารจัดให้มีตำรา เอกสาร แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกที่หลากหลายและทันสมัย	4.10	0.77	มาก
9. ผู้บริหารจัดให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.21	0.77	มาก
10. ผู้บริหารจัดให้มีการบริการสัญญาณอินเทอร์เน็ต เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยตนเอง	4.17	0.79	มาก
รวม	4.17	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูให้ความรัก ความช่วยเหลือ สนับสนุนผู้เรียนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.77) และผู้บริหารจัดให้มีห้องสมุดที่ทันสมัยมีเครือข่ายกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.20	0.72	มาก
2. ผู้บริหารมีการจัดทำโครงการนิเทศเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการอย่างแท้จริง	4.17	0.74	มาก
3. ผู้บริหารมีการจัดประชุมชี้แจง กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.24	0.73	มาก
4. ผู้บริหารมีการจัดทำแผนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยระบุขั้นตอนรายละเอียดกิจกรรมในการนิเทศอย่างชัดเจน	4.18	0.72	มาก
5. ผู้บริหารจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.09	0.78	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.17	0.77	มาก
7. ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศอย่างกัลยาณมิตร โดยใช้กระบวนการนิเทศการศึกษาที่เหมาะสม	4.21	0.77	มาก
8. ผู้บริหารนำผลการนิเทศมาหาแนวทางแก้ไขเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.18	0.75	มาก
9. ผู้บริหารนำผลการนิเทศมาสัมมนาปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ของครู	4.15	0.77	มาก
10. ผู้บริหารจัดให้ครูมีการรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้	4.15	0.75	มาก
รวม	4.17	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการจัดประชุมชี้แจง กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.73) และผู้บริหารจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการกำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนในกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.29	0.67	มาก
2. ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.28	0.68	มาก
3. ผู้บริหารจัดให้มีคู่มือการวัดผล และประเมินผล เพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.24	0.72	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูไปอบรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	4.28	0.73	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างและปรับปรุงเครื่องมือการวัดผลการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	4.24	0.70	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีกิจกรรมซ่อมเสริมให้ผู้เรียนที่ไม่ผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวังเมื่อสอนจบแต่ละหน่วยด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.27	0.70	มาก
7. ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผลเป็นระยะๆ ด้วยวิธีการหลากหลายนอกเหนือจากการสอบปลายภาค	4.24	0.74	มาก
8. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.21	0.74	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9. ผู้บริหารมีการตรวจสอบ กำกับติดตามการปฏิบัติ ตามแผนงาน/โครงการเพื่อส่งเสริมการยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทุกภาคเรียน	4.25	0.71	มาก
10. ผู้บริหารจัดให้มีการรายงานผลการดำเนินงาน ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ ผู้เรียนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	4.27	0.66	มาก
รวม	4.26	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา โดยรวม และรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.67) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.74)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

	จำแนกตามขนาดสถานศึกษา						ผลรวม	แปลผล	
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่				
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D			
1. การบริหารหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้	4.25	0.56	4.19	0.72	4.40	0.47	4.25	0.64	มาก
2. การส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพของผู้เรียน	4.27	0.51	4.27	0.69	4.44	0.51	4.30	0.61	มาก
3. การสร้างบรรยากาศ ส่งเสริมการเรียนรู้	3.98	0.61	4.21	0.73	4.33	0.51	4.17	0.67	มาก
4. การนิเทศเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา	3.95	0.60	4.22	0.68	4.33	0.62	4.17	0.66	มาก
5. การกำกับติดตามและ ประเมินผลการจัด การศึกษา	4.21	0.56	4.21	0.71	4.42	0.50	4.25	0.64	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.13	0.43	4.22	0.67	4.38	0.47	4.23	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

กลุ่มครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.51) และ ด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.60)

กลุ่มครูในสถานศึกษาขนาดกลาง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของ

ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.69$) และ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.72$)

กลุ่มครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.51$) และ ด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.62$)

ตารางที่ 4.9 ค่าความแปรปรวนในพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริม การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.828	2	.914	2.252	.107
	ภายในกลุ่ม	125.814	310	.406		
	รวม	127.642	312			
2. การส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพของผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.290	2	.645	1.722	.180
	ภายในกลุ่ม	116.142	310	.375		
	รวม	117.432	312			
3. การสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	4.906	2	2.453	5.549	.004*
	ภายในกลุ่ม	137.035	310	.442		
	รวม	141.940	312			
4. การนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	5.931	2	2.966	7.023	.001*
	ภายในกลุ่ม	130.899	310	.422		
	รวม	136.830	312			
5. การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.933	2	.967	2.386	.094
	ภายในกลุ่ม	125.579	310	.405		
	รวม	127.512	312			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.153	2	1.076	3.197	.042*
	ภายในกลุ่ม	104.366	310	.337		
	รวม	106.519	312			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ และด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน และด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาไม่ต่างแตกต่างกัน ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's method) ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.10 ค่าเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ระหว่างรายด้าน กับขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้	\bar{X}			
	ขนาดเล็ก	3.98	-0.23*	-0.35*
	ขนาดกลาง	4.21	-	-0.12
	ขนาดใหญ่	4.33	-	-
ด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	\bar{X}			
	ขนาดเล็ก	3.95	-0.27*	-0.38*
	ขนาดกลาง	4.22	-	-0.11
	ขนาดใหญ่	4.33	-	-
ภาพรวม	ขนาดเล็ก	4.13	-0.09	-0.25*
	ขนาดกลาง	4.22	-	-0.16
	ขนาดใหญ่	4.38	-	-

*p < .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามรายด้านที่มีความแตกต่างกัน คือ ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความแตกต่างกับสถานศึกษขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างกับสถานศึกษขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวม สถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริม การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้ (1) สรุปการวิจัย (2) อภิปรายผล และ (3) ข้อเสนอแนะ โดยเสนอตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริม การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 120 โรงเรียน จำนวนครูรวมทั้งสิ้น 1,677 คน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาดังนี้ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 453 คน สถานศึกษา ขนาดกลาง จำนวน 909 คน และ สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 315 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน ทั้งสิ้น 313 คน ตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970; อ้างถึงใน ยืนยง ไทโยจดี, 2552, น.70) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นและเทียบสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ตาม ขนาดสถานศึกษาดังนี้ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 85 คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 170 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 58 คน

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยจำแนกลักษณะของเครื่องมือแต่ละส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ใช้สำรวจความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 50 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

1.2.4 การหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยหาคุณภาพของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 หาความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ .97

1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ไปขออนุญาตผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน โดยผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form นำส่งแบบสอบถามในช่องทางโปรแกรมประยุกต์ไลน์ เนื่องจากอยู่ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19)

2) ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 313 ฉบับ ให้กับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ช่องทางโปรแกรมประยุกต์ไลน์ และนัดหมายวันรับคืนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3) ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษา ได้รับแบบสอบถามคืน 313 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ(Percentage)

1.3.2 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3.3 เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

1.4 สรุปผลการวิจัย

1.4.1 ผลการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน เรียงลำดับข้อมูลดังนี้ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้

1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอให้ครูได้ไปอบรมการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในภาพรวมและ

รายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครอบครัวพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งการอบรมกับหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูให้ความรัก ความช่วยเหลือ สนับสนุนผู้เรียนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารจัดให้มีห้องสมุดที่ทันสมัย มีเครือข่ายกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารมีการจัดประชุมชี้แจง กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4.2 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ และด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญที่ระดับ .05 และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน และด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาไม่ต่างแตกต่างกัน สถานศึกษาขนาดเล็กไม่แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่

พิจารณารายคู่ พบว่า 1) ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้สถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ในภาพรวมสถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่พบมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

2.1.1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำ มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้รับผิดชอบในผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยทำหน้าที่นิเทศ กำกับ ติดตาม สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานด้านหลักสูตรของสถานศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานและการพัฒนาด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูได้บรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ ครุณี จำปาทอง (2564, น. 10-37) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ในการแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำด้านการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ บทบาทในการจัดระบบการบริหารจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการเรียนรู้ของครู การส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียน และบทบาทในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บังคับบัญชาในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ อภิษฐ์ พันธเสน, วราพร ศรีสุพรรณ, ฐิติพร ศิริพันธ์ พันธเสน, พิสิฐ นาครำไพ และศุภธิดา ศิริวงศ์ (2558) ได้กล่าวว่าการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เป็นภารกิจและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน ประสาน นิเทศ ควบคุม กำกับติดตาม แก้ไขปัญหาและปรับปรุงการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน โดย

มีคณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย และติดตามผลการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงสมพร สำราญเจริญ (2552, น.85-86) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 3 มีพฤติกรรมในการจัดการศึกษาโดยรวมและรายด้าน คือ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับจามร จังหวัดกลาง (2559, น. 124) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่พยากรณ์การมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ สามารถพยากรณ์การมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของนักเรียนได้ร้อยละ 3.4 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.5

2.1.2 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาทุกสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนเป็นอันดับหนึ่ง ด้วยภาวะผู้นำการเรียนการสอน กระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องส่งเสริมศักยภาพครูที่เป็นผู้เกี่ยวข้องโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาทุกท่านเห็นความสำคัญของการพัฒนาครูซึ่งตรงกับความคิดเห็นของนักการศึกษาทุกยุคสมัย อาทิ Hoy & Hoy (2006) และ Jazzar & Algozzine (2007) ต่างมีความเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่า ครูคือบุคคลสำคัญที่สุดใน การจัดการเรียนรู้ ผลจากการวิจัยหลายชิ้นบ่งชี้ว่าผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียนมีความสัมพันธ์กับ โอกาสที่ครูได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาทางวิชาชีพนั้นจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของเนื้อหาเกี่ยวกับการสอนของครู โดยเฉพาะซึ่งสอดคล้องกับ จิราภา เพียรเจริญ (2556) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูมีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนสูงสุด ด้านการจัดสรรงบประมาณและการจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูมีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านการส่งเสริมพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนต่ำสุดตามลำดับ

2.1.3 ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสิ่งแวดล้อมในการเรียน ได้แก่ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้เรียน สภาพของห้องเรียนที่มีการออกแบบและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้การอนุมัติงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย และสนับสนุนครูในการสร้างบรรยากาศของห้องเรียนที่เกิดขึ้นจากการอยู่ร่วมกันของสมาชิกที่ประกอบด้วยนักเรียนและครูอย่างมีความสุขสอดคล้องกับ สมจิต จันทรฉาย (2557, น. 286) ได้แบ่งสิ่งแวดล้อมในการเรียน เป็น 2 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยา สิ่งแวดล้อมทั้งสองด้านนี้ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบการสร้างสิ่งแวดล้อมในการเรียนที่เหมาะสมทั้งทางด้านกายภาพและด้านจิตวิทยาในห้องเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุดม ชาระณะ (2553, น. 124) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รองลงมาคือ ด้านบทบาทในการกำกับติดตามประเมินผล และด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ ปาณิสรา โชคคณศรี (2563, น. 81) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตามความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน

2.1.4 ด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการนิเทศที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดคือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยผ่านกระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน เสริมสร้างสมรรถนะด้านการสอนและการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับ Burton and Brueckner ที่กล่าวถึงเป้าหมายสูงสุดของการนิเทศ คือการส่งเสริมการเจริญเติบโตของผู้เรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น เป้าหมายรองของการนิเทศ คือการส่งเสริมการใช้ภาวะผู้นำในการพยายามปรับปรุง โปรแกรม

การศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอตลอดปี ทุกระดับการศึกษาภายในระบบการพัฒนาและจากประสบการณ์การเรียนรู้หรือเนื้อหาหนึ่งไปยังอีกเนื้อหาหนึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ ศรีทิพย์ (2560, น. 130) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การดำเนินการนิเทศภายในโดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปตามลำดับดังนี้ ด้าน การปฏิบัติการตามแผนการนิเทศภายในด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้าน การประเมินผล และการรายงานผลการนิเทศภายในด้านการวางแผนนิเทศภายในและด้านการ พัฒนาเครื่องมือ สื่อ และพัฒนาการนิเทศภายใน

2.1.5 ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ในภาพรวมและราย ข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการกำกับติดตาม และประเมินผลเป็นกระบวนการบริหารงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรกระบวนการ หนึ่ง ที่ผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานขององค์กร ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับพัชสิริ ชมพุกำ (2552, น. 81) ที่กล่าวว่า การกำกับติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด นับเป็น กระบวนการบริหารงานที่เป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตาม จุดมุ่งหมาย หรือวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยที่การกำกับติดตามนั้นเป็นเครื่องมือในการติดตามผล ความก้าวหน้าของการดำเนินงาน และรายงานความก้าวหน้า ตลอดจนปัญหาอุปสรรค เพื่อการ ปรับปรุงแก้ไขให้การบริหารจัดการองค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ องค์กร หรือทำให้เกิดความมั่นใจในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ โดยผู้บริหารควรแสดง พฤติกรรมในการตรวจสอบ การควบคุม การนิเทศ การตรวจสอบการบริหารภายใน ส่วนการ ประเมินผลเป็นการประเมินความสำเร็จหรือการตัดสินใจผลการดำเนินงานขององค์กร หรือการ ดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ในแต่ละรอบเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของอุดม ฐา ระณะ (2553, น. 124) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการส่งเสริมการจัดกระบวนการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบทบาทในการสนับสนุน สิ่ง อำนวยความสะดวกต่าง ๆ รองลงมาคือ ด้านบทบาทในการกำกับติดตามประเมินผล และด้าน บทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

2.2 ผลการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเจริญงอกงามอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลลัพธ์ทางการเรียนตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับ Simon (1976) ที่กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการตัดสินใจ ของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในองค์กร โดยเน้นให้เห็นว่าผู้บริหารมิใช่ผู้ปฏิบัติแต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้การปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์กร หรือตามจุดหมายของผู้บริหารที่เลือก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสมพร สำราญเรียว (2552, น.85-86) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 3 มีพฤติกรรมในการจัดการศึกษาโดยรวมและรายด้าน คือ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 3 โดยรวม และรายด้านคือ ด้านความสามารถในการปรับตัวของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และ 3) พฤติกรรมของผู้บริหารในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .89 ซึ่งสอดคล้องกับ อุดม ธารณะ (2553, น. 124) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.3 ผลการศึกษาพฤติกรรมรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ จุดมุ่งหมายของการศึกษาคือการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และในการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นนั้นควรประกอบด้วยภาวะผู้นำการเรียน

การสอน กระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมศักยภาพครูที่เป็นผู้เกี่ยวข้อง โดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จึงสนใจในการพัฒนาในด้านนี้ ซึ่งสอดคล้องกับ Hallinger (2010) ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาภายในระยะเวลา 30 ปี และชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยผ่านการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร การปรับโครงสร้าง และวัฒนธรรมที่เน้นการเรียนรู้ และการพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนและการสร้างบรรยากาศเชิงบวกในโรงเรียน ซึ่งการลงมือปฏิบัติของผู้บริหารเช่นนี้จะส่งผลต่อแรงจูงใจ ความใส่ใจในการเรียน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนจากหลักฐานเหล่านี้ทำให้นักวิชาการเกิดความสนใจอย่างกว้างขวางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญที่ช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จในระดับประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จามร จังหวัดกลาง (2559, น. 124) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดมี 2 ด้าน คือ ด้านบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ ทศพร จันทนราช (2554, น. 180) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู การรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลโดยรวมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุด และโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของข้อมูลเชิงประจักษ์กลมกลืนระดับดี ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ร้อยละ 83

2.4 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน สถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีข้อจำกัดต่อ

การพัฒนาวิชาชีพครูและการจัดการศึกษาที่หลากหลายสำหรับนักเรียน สภาพความพร้อมของสถานศึกษา แต่ละขนาดไม่เท่ากันสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลางมีความพร้อมในด้านบุคลากรงบประมาณ อาคารสถานที่ชุมชน มากกว่าขนาดเล็ก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับอภิชัย พันธเสน, วราพร ศรีสุพรรณ, จูติพร ศิริพันธ์ พันธเสน, พิสิฐ นาครำไพ และ ศุภธิดา ศิริวงศ์ (2558) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารจำนวนมากมักไม่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ไม่สนใจปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย หรือไม่ส่งเสริมการพัฒนาด้านวิชาการรวมถึงผู้บริหารมักไม่ปรากฏตัวในสถานศึกษาเพราะมักอ้างว่าจะต้องออกไปข้างนอกเพื่อวิ่งเต้นหาทรัพยากรจากภายนอกมาสนับสนุนสถานศึกษาอยู่เสมอโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ กาญจนสุขเมธิน (2557, น. 358) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการ ตามขนาดโรงเรียนโดยรวมพบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการบริหารงานวิชาการโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อนำมาทดสอบเป็นรายคู่พบว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาแตกต่างกับโรงเรียนขนาดเล็ก ปุระเชษฐ์ ขำหินตั้ง (2561, น. 77) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. พบว่า 1) พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจูงใจ รองลงมา ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

2.5.1 ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ สถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความพร้อมในด้านจำนวนบุคลากรงบประมาณ และทรัพยากรในด้านต่างๆมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่เป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ อาคาร สถานที่ต่าง ๆ เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด สนามกีฬา จำเป็นจะต้องใช้งบประมาณ และทรัพยากรบุคคลที่มีความพร้อม ดังที่สมจิต

จันทร์ฉาย (2557, น. 286) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ในห้องเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การจูงใจผู้เรียน สิ่งแวดล้อมในการเรียน การสอนที่มีประสิทธิภาพ คุณลักษณะของครู เราสามารถแบ่งสิ่งแวดล้อมในการเรียน เป็น 2 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยา สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดีควรทำให้ผู้เรียน มีความรู้สึกอิสระ ผ่อนคลาย มีความสุขใน การทำงาน และกระตุ้นประสาทรับรู้ของผู้เรียน หน้าที่ ความรับผิดชอบของครูผู้สอนที่สำคัญ ประการหนึ่งก็คือ การจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนให้มีความ พร้อมและเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สอดคล้องกับการศึกษาของ จิราภา เพียร เจริญ (2556, น. 101) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ผลการ เปรียบเทียบระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการ จัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ตามข้อมูลสังคม คือ ตำแหน่ง ที่ตั้งและขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นผลการ เปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียนรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ ของครูที่มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้าน การส่งเสริมพัฒนาครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.5.2 ด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษานขนาดเล็กแตกต่าง จากสถานศึกษานขนาดกลางและสถานศึกษานขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องมาจากสถานศึกษานขนาดกลาง และสถานศึกษานขนาดใหญ่มีรูปแบบการดำเนินการนิเทศเพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เป็นระบบ มีการกำหนดนโยบายและจัดทำโครงการนิเทศอย่างเป็น รูปธรรมเพราะมีบุคลากรเพียงพอ ส่วนสถานศึกษานขนาดเล็กประสบปัญหาขาดแคลนครูที่มีความ เชี่ยวชาญเฉพาะทาง และจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน ทั้งต้องแบกรับภาระงานที่ต้องสนองตาม นโยบายจากหน่วยเหนือเทียบเท่ากับสถานศึกษานขนาดกลางและขนาดใหญ่ สอดคล้องกับ Hallinger (2018.p. 559-560) ได้ให้ข้อสังเกตว่า การปฏิรูปการศึกษาไทยในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากวัฒนธรรมการทำงานที่ผู้บริหาร สถานศึกษามักรอคำสั่งจากหน่วยเหนือมากกว่า การเป็นผู้นำและตัดสินใจทำงานด้วยตนเองอย่าง รับผิดชอบในผลงาน โดยการทำงานในลักษณะนี้มีมาตั้งแต่อดีต ทั้งยังไม่มีแนวโน้มที่จะเกิดการ เปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความกระตือรือร้นที่จะเป็นผู้นำใน ด้าน การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ การนิเทศติดตามผลการเรียนของนักเรียน และการประสานการ ใช้หลักสูตรให้เกิดประสิทธิภาพ แต่ยังคงเน้นการบริหารจัดการ “งานทั่วไป” เสียมากกว่าสอดคล้อง กับการศึกษาของ ราณี กุชรรมย์ (2562, น. 92) การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาและ

แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 69 คน และครูผู้สอน 91 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และใช้วิธีการประชุมกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีปัญหาในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ความไม่ชัดเจนของแผนทำให้ยากต่อการปฏิบัติตามแผน การใช้เครื่องมือและสื่อซึ่งยังไม่หลากหลาย การสรุปผลและการรายงานผลการนิเทศไม่ครบกระบวนการ การสรุปรายงานผลการประเมินตนเอง ส่วนแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็กมีดังนี้คือ ผู้บริหารต้องชี้แจงอบรมให้ความรู้เรื่องการนิเทศภายในให้ครบทั้งกระบวนการ เก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานให้ครอบคลุมทุกด้าน วางแผนร่วมกันในการจัดทำแผนการนิเทศที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องกำกับดูแลติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การวางแผนทำงานร่วมกัน การเขียนแผน โครงการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ ตลอดจนการรายงานผลการประเมินตนเอง

2.5.3 ภาพรวม สถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษาขนาดเล็กตั้งอยู่บนพื้นฐานความขาดแคลน ทั้งงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ ขาดแคลนครูทั้งปริมาณและคุณภาพ ขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากชุมชน บางแห่งตั้งอยู่เขตชนบท จึงมีความเสียเปรียบด้านปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความไม่เสมอภาคในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ อภิชาติ พันธเสน, วราพร ศรีสุพรรณ, จูติพร ศิริพันธ์ พันธเสน, พิสิฐ นาครำไพ และศุภธิดา ศิริวงศ์ (2558) ได้กล่าวถึงผู้บริหารจำนวนมากไม่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ไม่สนใจปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย หรือไม่ส่งเสริมการพัฒนาด้านวิชาการรวมถึงผู้บริหารมักไม่ปรากฏตัวในสถานศึกษาเพราะมักอ้างว่าจะต้องออกไปข้างนอกเพื่อวิ่งเต้นหาทรัพยากรจากภายนอกมาสนับสนุนสถานศึกษาอยู่เสมอโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับ ปนัดดา พลแสน, ชีระภาพ เพชรมาลัยกุล และอภิธีร์ ทรงบัณฑิต (2561 ,น.1) ได้ศึกษาบทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1 พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้อำนวยการความสะดวก ผู้นำเทศ กำกับติดตามและประเมินผล ผู้สนับสนุนการจัดระบบการจัดการเรียนรู้และผู้จัดระบบการจัดการเรียนรู้ ดังสถานการณ์จริงที่สะท้อนว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่มักมอบอำนาจในการสนับสนุนและจัดระบบการจัดการเรียนรู้ให้แก่รองผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าสายชั้น หากเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กครูก็มักทำงานอย่างโดดเดี่ยว สอดคล้องกับศราวุธ กาญจนสุขเมจิน (2557, น. 358) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลจากการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการ ตามขนาด

โรงเรียนโดยรวมพบว่า โรงเรียนทั้งสามขนาด โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อนำมาทดสอบเป็นรายคู่ พบว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่มีสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา แตกต่างกับโรงเรียนขนาดเล็ก

3. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริม การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจำบุรีรัมย์ เขต 1 มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากข้อค้นพบของการวิจัยพบว่า พฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดในแต่ละด้านซึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมมีดังนี้

3.1.1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอให้ครูได้ เข้ารับการอบรมการจัดการ เรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ ICT ในการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอให้ครูได้ จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

3.1.2 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดย การใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL)
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมความรู้ที่ทันสมัยเพื่อให้ครูมีเทคนิค การจัดการเรียนรู้ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ฝึก ปฏิบัติการแก้ปัญหาต่างๆ เช่น การทดลองในห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ การศึกษาเป็นกลุ่ม ฯลฯ

3.1.3 ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีห้องสมุดที่ทันสมัยมีเครือข่ายกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีตำรา เอกสาร แหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกที่หลากหลายและทันสมัย

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ พื้นที่สีเขียว และอยู่ในสภาพใช้งานได้

3.1.4 ด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับกระบวนการ นิเทศเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการนิเทศมาสัมมนาปัญหาและหาแนว ทางแก้ไขร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ของครู

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้ครูมีการรายงานความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้

3.1.5 ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการประเมินผลเป็นระยะๆ ด้วยวิธีการ หลากหลายนอกเหนือจากการสอบปลายภาค

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีคู่มือการวัดผล และประเมินผลเพื่อ ส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารศึกษาในการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

3.2.2 ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศ ส่งเสริมการเรียนรู้ ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ต ซินดิเคท.
- เกษม โพธิ์ทอง. (2552). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคาดหวังของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ขนิษฐา บุญภักดี. (2552). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- เข็มทอง ศิริแสงเลิศ. (2555). การบริหารจัดการเรียนรู้. ใน *ประมวลชุดวิชาการจัดและบริหาร องค์การทางการศึกษา*. หน่วยที่ 6. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. สืบค้นจาก http://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html.
- จันทมา นนทิกกร. (2552). เอกสารการสังเคราะห์วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ระบบเรียนรู้: การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- จามร จังหวัดกลาง. (2559). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งต่อการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของ นักเรียนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- จำลอง นักฟ้อน. (2555). การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา*. (หน่วยที่ 11-15, น. 12). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- จิราภา เพียรเจริญ. (2556). บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.
- ณัฐรญา พวงธรรม. (2553). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, สมุทรปราการ.
- ครุณี จำปาทอง. (2564). ผู้นำกับการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา*. หน่วยที่ 8-15. (น. 18). (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดวงสมพร ตำราญเจริญ. (2552). ความสัมพันธ์พฤติกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ถวิล ชาราโกชน์ และศรันย์ คำริสุข. (2546). *พฤติกรรมมนุษย์กับพัฒนาตน*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- ทิพวรรณ ศรีท้วม. (2555). พฤติกรรมการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- ทศพร จันทนราช. (2554). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธัญญา ชันธรักษ์. (2554). พฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นรา สมประสงค์ และเสรี ลาซโรจน์. (2546). การบริหารสภาพแวดล้อมสถานศึกษา. ใน *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา การจัดการสถานศึกษา*. หน่วยที่ 9. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- นาวิน เหมือนแสง. (2553). การบริหารสถานศึกษากับพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- นิตยา ทองไทย. (2557). การดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- บรรพต ฐ์เจนทร์. (2557). ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- บวร เทศารินทร์. (2561). ผู้บริหารโรงเรียน 4.0 พลังขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา. สืบค้นจาก <http://sobkroo.com/hello-world/>.
- บัลลังก์ โรหิตเสถียร. (2564). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2564. สืบค้นจาก <https://moe360.blog/2020/01/02/>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). หลักการวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- บุญทริกา หนองก๊กดี. (2556). พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก่งสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บุญศรี ไสลำเพาะ. (2551). สภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ไบบุญชาติบุญนิยม. (2555). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนสามมาลีฯ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- บุญเต็ม เจริญ. (2563). กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ. การจัดการองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). สืบค้นจาก <https://www.kruchiangrai.net/2018/12/06/>.
- ปนัดดา พลแสน, ชีระภาพ เพชรมาลัยกุล และอภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิต. (2561). บทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. วารสารบริหารการศึกษา มศว. 15(28).

- ประยงค์ เนาวบุตร. (2556). ผู้นำกับการบริหารงานวิชาการ หลักสูตรและการเรียนรู้. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา*. หน่วยที่ 11-15. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประเวศ เวชชะ. (2561). *การบริหารจัดการเรียนรู้*. สืบค้นจาก <https://sites.google.com/a/crru.ac.th/ban-khunkhru-cen-ci-ra/bth-thi-9-kar-brihar-cadkar-reiyn-ru>.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์. (2549). การนิเทศการสอน. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาระบบการสอน*. (หน่วยที่ 10 -15 , น. 89-121). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปัทมพร วงศ์เนตร. (2555). *พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- ปานิสรา ไชคณเศษฐ์. (2563). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตามความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- ปुरुเชษฐ์ ขำหินตั้ง. (2561). *พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- พรพจน์ ศรีตัน. (2551). *การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ เขตพื้นที่ศึกษาเลย เขต 1 และ 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 (ตอนที่ 74 ก), หน้า 1-23.
- พลุ เดชะรินทร์. (2546). *Balanced Scorecard รู้ลึกในการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พัชสีร์ ชมพุกำ. (2552). *องค์การและการจัดการ (Organization and Management)*. กรุงเทพฯ: แมคกรอฮิล.
- พิมพ์ประภา อรัญมิตร. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 3 โดยการวิเคราะห์หุระดับ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2558). *การนิเทศการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ภรณ์ ศิริวิศาลสุวรรณ. (2559). *ทักษะในการนิเทศการศึกษาที่สำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพ*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 14 (1), 37-44.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี, มิเกลกาโรชาบาล.
- ยีนยง ไทยใจดี. (2552). *การวิจัยทางการศึกษา*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยอีสาน.
- รัฐพล ประดับเวทย์. (2560). *แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีตามแนวคิดอนุกรมวิธานของบลูม Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย*. สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ. 10 (3). 1054.
- รัตนา ดวงแก้ว. (2561). *ภาวะผู้นำการเรียนการสอน*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. (หน่วยที่ 8 -15 , น. 5). พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ราณี กุย์รัมย์. (2562). *ปัญหาและแนวทางการนิเทศภายใน โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *ศัพท์ศึกษาศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิต.
- _____. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์. (2554). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โอเพ่นเวิลด์.

- วิชา สำราญใจ. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, อุดรดิตถ์.
- วุฒิชัย ดานะ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ศราวุธ กาญจนสุขเมธิน. (2557). สภาพการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2552). ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา. สืบค้นจาก http://www.kruinter.com/show.php?id_quiz=107&p=1.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2547). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิรินทรา กลักโพธิ์. (2556). การศึกษาไทยในอนาคต. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/479616>.
- ศุภกฤต ศรีสุพรรณ. (2555). พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สงบ ประเสริฐพันธ์. (2543). ร่วมกันสรรค์สร้างคุณภาพโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สังัด อุทรานันท์. (2554). การนิเทศการศึกษา: หลักการ ทฤษฎีการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.
- สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2551). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. เอกสารประกอบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการเสริมสร้างแนวคิด และการปรับปรุงโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพในเขตกรุงเทพมหานคร 30 เมษายน-2 พฤษภาคม 2551.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2552). เทคนิคการประเมินโครงการ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: จตุพร ดีไซน์.
- สมจิต จันทน์ฉาย. (2557). การออกแบบพัฒนาการเรียนการสอน. ตำราประกอบการสอนวิชาการออกแบบและพัฒนาการเรียนการสอน. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- สมจิต อินทร์แสง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). *หลักการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมศักดิ์ จันธิมา. (2557). *การนิเทศและวิธีการนิเทศการสอนตามความต้องการของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสุรินทร์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บুক พอยท์.
- สัมมา ธรนิษฐ์. (2556). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. (2562). *ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาดขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2562*. สืบค้นจาก <http://www.pck1.go.th>.
- _____. (2564). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2564*. ประจวบคีรีขันธ์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. (2559). *การประกันคุณภาพการศึกษาสู่คุณภาพมาตรฐานที่เป็นเลิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *สำนักนโยบายแผนและมาตรฐานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559)*: ฉบับสรุป. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานงบประมาณของรัฐบาล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). *คู่มือแนวทางการติดตามและประเมินผล*. มม.ป.ท.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

- สำนักนโยบายและแผน, สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2550). *คู่มือการกำกับติดตามและประเมินผล*. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานติดตามและประเมินผล สำนักนโยบายและแผน, สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- สิริสรณ์ สิทธิรินทร์. (2554). *ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และแรงจูงใจในการแลกเปลี่ยนความรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียน โดยใช้กิจกรรมการจัดการความรู้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุชีรา เลิศมณีรัตน์. (2557). *การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สุชีรา มหาโภคประเสริฐ. (2553). *การศึกษาความพึงพอใจของครูและผู้บริหารที่มีต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สุทนต์ ศรีไสย์. (2549). *หลักการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธีวรรณ ตันติรจนางศ์. (2562). *ระบบการศึกษาและระบบบริหารการศึกษา. ใน ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. หน่วยที่ 13 นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- _____. (2563). *การบริหารสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารวิชาการและทรัพยากรการศึกษา. หน่วยที่ 6-10. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- สุพัทธ์ พิบูลย์. (2556). *การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสถานศึกษา. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/298591>.*
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2553). *การวางแผนและการบริหารโครงการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). ม.ป.ท., ม.ป.พ.
- สุภาภรณ์ ศรีทิพย์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- หทัยกาญจน์ บุญทัน. (2557). *แนวทางพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.

- อภิชัย พันธเสน, วราพร ศรีสุพรรณ, ฐิติพร ศิริพันธ์ พันธเสน, พิสิฐ นาครำไพ และศุภธิดา ศิริวงศ์. (2558). การสังเคราะห์งานวิจัยว่าด้วยปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการจัดการศึกษาไทย: ประเด็นปัญหาคุณภาพการศึกษา (2535-2558). สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย สืบค้นจาก <http://www.knowl-edgefarm.in.th/quality-education-apichai/>.
- อัญชลี ธรรมะวิฑูล. (2552). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อับดุลรอห์มัน บานึง. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อารยา มะเชื้อเทศ. (2550). การรับรู้และพฤติกรรมในการจัดการขยะของประชาชน เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารี สันหลวี. (2545). นวัตกรรมปฐมวัยศึกษา. กรุงเทพฯ: แวนแก้ว.
- อุดม ธารณะ. (2553). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- Beach, D.M. and Reinhartz, J. (2000). *Supervision Leadership: Focus on Instruction*. Boston: Allyn and Bacon.
- Bloom, B.S. and others. (1982). *Human Characteristics and School Learning*. New York: McGraw-Hill.
- Day, C., Gu, Q., & Sammons, P. (2016). The impact of leadership on student outcomes: How successful school leaders use transformation and instructional strategies to make a difference. *Educational Administration Quarterly*, 52(2), 221-258.
- Glickman, C. D. Gordon. S. P. and Ross-Gordon. J. M. (2009). *The basic guide to supervision and instructional leadership*. (2nd ed.). Boston: Pearson Education.
- Hallinger, P. (2010). *Lessons from research on leadership for learning: Yesterday, today and tomorrow*. Paper presented at Hong Kong Principals' Conference.

- Hallinger, P. (2018). Thailand 's Challenge of Systemic Education Reform: Where Are the Leaders with the "Right Stuff"? In Gerald W.Fry (Ed.). *Education in Thailand-An Old Elephant in Search of a New Mahout*. Singapore: Springer.
- Hallinger, P., & Lee, M. S. (2013). Exploring principal capacity to lead reform of teaching and learning quality in Thailand. *International Journal of Educational Development*, 33, 305-315.
- Hallinger, E., & Hack, S. (1996). *Educational leadership: culture and diversity*. Gateshead: Athenaeum Press.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., Hoy, A. W. (2006). Academic optimism of schools: A force for student achievement. *American Educational Research Journal*, 43(3): 425-446.
- Jazzar, M. and Algozzine, B. (2007). *Keys to Successful Century Educational Leadership*. Toronto: Pearson.
- Kijai, Jimmy. (1987). *School Effectiveness Characteristics and School Incentive Reward*. Dissertation Abstracts International, 48, 329-A.
- Kindred, Alton R. (1980). *Data System and Management: Introduction to Systems Analysis and Design*. (2nd ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Mattox, D. D. (1978). *A study of in-service needs of Illinois public elementary school principals*. Dissertation Abstracts international, 38, 6061-A.
- McGuigan, James R. (2005). *Managerial economics: applications, strategy, and tactics*. Australia: South-Western.
- Olaniyi, Wilson Olayele. (1985). Relationship between the role of the principal, school climate and student achievement in selected secondary school in Nigeria. *Dissertation Abstracts International*. 46(6); pp 1469-A.
- Rossow, L.F (1990). *The Principalship: Dimensions in Instructional Leadership*. New Jersey Prentice Hall.
- Ruhl, M.L. (1985). "The Development of a Survey of School Effectiveness Climate, Principal Leadership," Dissertation Abstracts International. 46(11) : 3216-A.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.

Simon, Herbert A. (1976). *Administrative Behavior*. New York: The Free Press.

Spirito, J. P. (1990). *The instructional leadership behaviors of principals in middle school in California and the impact of their implementation on academic achievement*.

Dissertation Abstracts International, 51(12), 3986-A.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. ชื่อ ว่าที่ร้อยตรีเสรี สุขกันตะ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบางสะพาน
 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบางสะพาน ม. 8 ต.แม่รำพึง อ.บางสะพาน จ.ประจวบคีรีขันธ์ 77140
 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประกาศนียบัตรบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านการวัดผลการศึกษา ระเบียบวิธีวิจัย และการส่งเสริมการ
 ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยโรงเรียนบางสะพานเป็น
 โรงเรียนอันดับหนึ่งของอำเภอบางสะพาน และติดอันดับ 1-5 ของระดับจังหวัด

3. ชื่อ นางสาวกาญจน์จิรา ไพศาลสมบัติ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองมะค่า
 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 สถานที่ทำงาน ม.5 ต.อ่างทอง อ.ทับสะแก จ.ประจวบคีรีขันธ์ 77130
 วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านระเบียบวิธีวิจัย การวิจัยทางการศึกษา

2. ชื่อ นางสาวจินตนา พุ่มไสว ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองจันทร์
 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 สถานที่ทำงาน ม.2 ต.ชัยเกษม อ.บางสะพาน จ.ประจวบคีรีขันธ์ 77190
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านระเบียบวิธีวิจัย การวิจัยทางการศึกษา และการส่งเสริมการ
 ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยโรงเรียนบ้านหนองจันทร์ติด
 อันดับ 1-10 ของระดับจังหวัด



ภาคผนวก ข
สำเนาหนังสือขอความร่วมมือ



ที่ อว 0602.16 (น)/ 311

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ วันที่ 24 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรีเสรี สุขกันตะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางนิภาภรณ์ วงศ์สวัสดิ์ รหัสนักศึกษา 2622300370 นักศึกษาระดับศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา วิชาเอก.....-.....สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการ
ส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้
เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย
ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผลการศึกษา การส่งเสริมการ
ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุง
เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วย
ตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึง
ขอบอกมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 098-5349157



ที่ อว 0602.16 (น)/ 311

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 24 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวกาญจน์จิรา ไพศาลสมบัติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางนิภาภรณ์ วงศ์สวัสดิ์ รหัสนักศึกษา 2622300370 นักศึกษาระดับศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา วิชาเอก.....-.....สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ในการ
ส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้
เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย
ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผลการศึกษา การส่งเสริมการ
ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุง
เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วย
ตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึง
ขอบอกมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 098-5349157



ที่ อว 0602.16 (น)/ 311

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 24 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวจินตนา พุ่มไสว

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางนิภาภรณ์ วงศ์สวัสดิ์ รหัสนักศึกษา 2622300370 นักศึกษาระดับศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา วิชาเอก.....-.....สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการ
ส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้
เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย
ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผลการศึกษา การส่งเสริมการ
ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุง
เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วย
ตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึง
ขอบอกมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 098-5349157



ที่ อว 0602.16 (น)/ 312

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 29 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ด้วย นางนิภาภรณ์ วงศ์สวัสดิ์ รหัสนักศึกษา 2622300370 นักศึกษาระดับศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษา
ค้นคว้าอิสระเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยทำการเก็บ
ข้อมูลจาก ครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็น
ประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตาม
วัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรินาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 098-5349157



ที่ อว 0602.16 (น)/ 313

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 2 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ด้วย นางนิภาภรณ์ วงศ์สวัสดิ์ รหัสนักศึกษา 2622300370 นักศึกษาระดับศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษา
ค้นคว้าอิสระ เรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูผู้สอน โรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลา
เรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความ
กรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 098-5349157



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

แบบสอบถาม

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ
 - ตอนที่ 2 พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 50 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน
 1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 2. การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน
 3. การสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้
 4. การนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 5. การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่าน จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริม
การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ดังนั้น ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่าน
จึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

นางนิภาภรณ์ วงศ์สวัสดิ์
นักศึกษานิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

แบบสอบถาม

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง หน้าข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
(กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ)

1. เพศ

 1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

 1. ไม่เกิน 30 ปี 2. 31 – 40 ปี 3. 41 – 50 ปี 4. มากกว่า 50 ปี

3. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

 1. ครูผู้ช่วย 2. ครูระดับปฏิบัติการ 3. ครูชำนาญการ 4. ครูชำนาญการพิเศษ

4. ขนาดของสถานศึกษา

 1. โรงเรียนขนาดเล็ก 1 – 120 คน 2. โรงเรียนขนาดกลาง 121 – 600 คน 3. โรงเรียนขนาดใหญ่ 601 คนขึ้นไป

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการ
ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1**

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในการส่งเสริม การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน และตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551(ฉบับปรับปรุง 2561)					
2.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดอบรมให้ครูได้วิเคราะห์ หลักสูตรและจัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้อง กับมาตรฐานและตัวชี้วัดทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
3.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้อง กับมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา					
4.	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำการจัดทำแผน การเรียนรู้ที่ส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ปัจจุบัน					
5.	ผู้บริหารจัดหา สื่อ วัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอ ให้ครูได้จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน					

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในการส่งเสริม การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
6.	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอให้ ครูได้ไปอบรมการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน					
7.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้ที่ยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน					
8.	ผู้บริหารใช้ ICT ในการบริหารจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน					
9.	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้น ผลลัพธ์ด้านคุณภาพผู้เรียน					
10.	ผู้บริหารมีการประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้กับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยและองค์กรอื่น					
11.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการศึกษา วิเคราะห์ หลักสูตรและมาตรฐานการเรียนรู้ เพื่อวางแผน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
12.	ผู้บริหารจัดอบรมความรู้ที่ทันสมัยเพื่อให้ครู มีเทคนิคการจัดการเรียนรู้ในการส่งเสริม การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน					
13.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอบรมพัฒนาตนเอง ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งการอบรม กับหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษา					
14.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสำรวจความพร้อมของ ผู้เรียน ทางด้านความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจก่อนเรียน					

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
15.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นผู้อำนวยการเรียนในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง					
16.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนค้นพบศักยภาพของตนเอง					
17.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นทักษะการคิดขั้นสูงให้ผู้เรียน					
18.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL)					
19.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติการแก้ปัญหาต่างๆ เช่น การทดลองในห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ การศึกษาเป็นกลุ่ม ฯลฯ					
20.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ อุปกรณ์ ICT จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน					
21.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างแรงจูงใจในความสำเร็จจากการเรียนของผู้เรียน					
22.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล่าวยกย่องชมเชยให้รางวัล และลงโทษอย่างเหมาะสมกับผู้เรียน					
23.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูให้ความรัก ความช่วยเหลือ สนับสนุนผู้เรียนอย่างเหมาะสม					
24.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่สร้างความรู้สึทางบวก เช่น ทำให้ผู้เรียนรู้สึกสนุกสนาน ปลอดภัยและมั่นคง					

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
25.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดโครงสร้างการเรียนรู้ให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ คือ ไม่ยากเกินไป ไม่ง่ายเกินไป มีความท้าทายความสามารถผู้เรียน					
26.	ผู้บริหารจัดให้มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ พื้นที่สีเขียว และอยู่ในสภาพใช้การได้ดี					
27.	ผู้บริหารจัดให้มีห้องสมุดที่ทันสมัยมีเครือข่ายกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น					
28.	ผู้บริหารจัดให้มีตำรา เอกสาร แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกที่หลากหลายและทันสมัย					
29.	ผู้บริหารจัดให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
30.	ผู้บริหารจัดให้มีการบริการสัญญาณอินเทอร์เน็ตเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยตนเอง					
31.	ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน					
32.	ผู้บริหารมีการจัดทำโครงการนิเทศเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการอย่างแท้จริง					
33.	ผู้บริหารมีการจัดประชุมชี้แจง กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน					

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
34.	ผู้บริหารมีการจัดทำแผนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยระบุขั้นตอนรายละเอียดกิจกรรมในการนิเทศอย่างชัดเจน					
35.	ผู้บริหารจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน					
36.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน					
37.	ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศอย่างกัลยาณมิตร โดยใช้กระบวนการนิเทศการศึกษาที่เหมาะสม					
38.	ผู้บริหารนำผลการนิเทศมาหาแนวทางแก้ไขเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน					
39.	ผู้บริหารนำผลการนิเทศมาสัมมนาปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ของครู					
40.	ผู้บริหารจัดให้ครูมีการรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้					
41.	ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ในกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน					

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
42.	ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน					
43.	ผู้บริหารจัดให้มีคู่มือการวัดผล และประเมินผล เพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน					
44.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูไปอบรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง					
45.	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างและปรับปรุงเครื่องมือการวัดผลการเรียนรู้อย่างหลากหลาย					
46.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีกิจกรรมซ่อมเสริมให้ผู้เรียนที่ไม่ผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวังเมื่อสอนจบแต่ละหน่วยด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
47.	ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผลเป็นระยะๆ ด้วยวิธีการหลากหลายนอกเหนือจากการสอบปลายภาค					
48.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน					
49.	ผู้บริหารมีการตรวจสอบ กำกับติดตามการปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทุกภาคเรียน					
50.	ผู้บริหารจัดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ					



ภาคผนวก ง

ค่าความตรงของเครื่องมือ

ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (ค่า IOC)

ผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1		ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		1	2	3		
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้						
1.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและ ตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551(ฉบับปรับปรุง 2561)	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดอบรมให้ครูได้วิเคราะห์ หลักสูตรและจัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ มาตรฐานและตัวชี้วัดทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำการจัดทำแผนการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารจัดหา สื่อ วัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอให้ครู ได้จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอให้ครู ได้ไปอบรมการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัด การเรียนรู้ที่ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1		ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		1	2	3		
8.	ผู้บริหารใช้ ICT ในการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้น ผลลัพธ์ด้านคุณภาพผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้กับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวและ องค์กรอื่น	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
2. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน						
11.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการศึกษา วิเคราะห์หลักสูตร และมาตรฐานการเรียนรู้ เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารจัดอบรมความรู้ที่ทันสมัยเพื่อให้ครูมีเทคนิค การจัดการเรียนรู้ในการส่งเสริมการยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอบรมพัฒนาตนเอง ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งการอบรม กับหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษา	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสำรวจความพร้อมของผู้เรียน ทางด้านความรู้ ความสามารถ ความถนัดและ ความสนใจก่อนเรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกใน การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนค้นพบศักยภาพของตนเอง	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เน้นทักษะการคิดขั้นสูงให้ผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้

	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		1	2	3		
18.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL)	+ 1	+ 1	0	0.67	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ฝึก ปฏิบัติการแก้ปัญหาต่างๆ เช่น การทดลองใน ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ การศึกษาเป็นกลุ่ม ฯลฯ	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ อุปกรณ์ ICT จัดกิจกรรม การเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
3. ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้						
21.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างแรงจูงใจในความสำเร็จ จากการเรียนของผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล่าวยกย่องชมเชย ให้รางวัล และลงโทษอย่างเหมาะสมกับผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูให้ความรัก ความช่วยเหลือ สนับสนุนผู้เรียนอย่างเหมาะสม	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ ที่สร้างความรู้สึกลึกซึ้งทางบวก เช่น ทำให้ผู้เรียนรู้สึก สนุกสนาน ปลอดภัยและมั่นคง	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดโครงสร้างการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ คือ ไม่ยากเกินไป ไม่ง่ายเกินไป มีความท้าทายความสามารถผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารจัดให้มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ พื้นที่สีเขียว และอยู่ในสภาพใช้การได้ดี	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารจัดให้มีห้องสมุดที่ทันสมัยมีเครือข่าย กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1		ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		1	2	3		
28.	ผู้บริหารจัดให้มีตำรา เอกสาร แหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกที่หลากหลายและทันสมัย	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารจัดให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารจัดให้มีการบริการสัญญาณอินเทอร์เน็ต เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยตนเอง	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
4. ด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา						
31.	ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารมีการจัดทำโครงการนิเทศเพื่อส่งเสริม การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ อย่างแท้จริง	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารมีการจัดประชุมชี้แจง กำหนดจุดมุ่งหมาย ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารมีการจัดทำแผนการนิเทศเพื่อส่งเสริม การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยระบุขั้นตอนรายละเอียดกิจกรรมในการนิเทศ อย่างชัดเจน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับกระบวนการ นิเทศเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1		ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		1	2	3		
36.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศอย่างกัลยาณมิตร โดยใช้กระบวนการนิเทศการศึกษาที่เหมาะสม	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
38.	ผู้บริหารนำผลการนิเทศมาหาแนวทางแก้ไข เพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
39.	ผู้บริหารนำผลการนิเทศมาสัมมนาปัญหาและ หาแนวทางแก้ไขร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ของครู	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
40.	ผู้บริหารจัดให้ครูมีการรายงานความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากกระบวนการนิเทศ การจัดการเรียนรู้	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
5. ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา						
41.	ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐาน ของผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนในกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
42.	ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดแนวทางการประเมินผล การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
43.	ผู้บริหารจัดให้มีคู่มือการวัดผล และประเมินผล เพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
44.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูไปอบรมการวัด และประเมินผลตามสภาพจริง	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้

	พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		1	2	3		
45.	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างและปรับปรุงเครื่องมือ การวัดผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
46.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีกิจกรรมซ่อมเสริมให้ผู้เรียน ที่ไม่ผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวังเมื่อสอบจบ แต่ละหน่วยด้วยวิธีการที่หลากหลาย	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
47.	ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผลเป็นระยะๆด้วยวิธีการ หลากหลายนอกเหนือจากการสอบปลายภาค	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
48.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม ในการประเมินผลเพื่อส่งเสริมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
49.	ผู้บริหารมีการตรวจสอบ กำกับติดตามการปฏิบัติ ตามแผนงาน/โครงการเพื่อส่งเสริมการยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทุกภาคเรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
50.	ผู้บริหารจัดให้มีการรายงานผลการดำเนินงาน ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้

ดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน
แปลความหมาย ดังนี้

- + 1 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าสอดคล้อง
- 0 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าไม่แน่ใจ
- 1 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าไม่สอดคล้อง



ภาคผนวก จ

ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

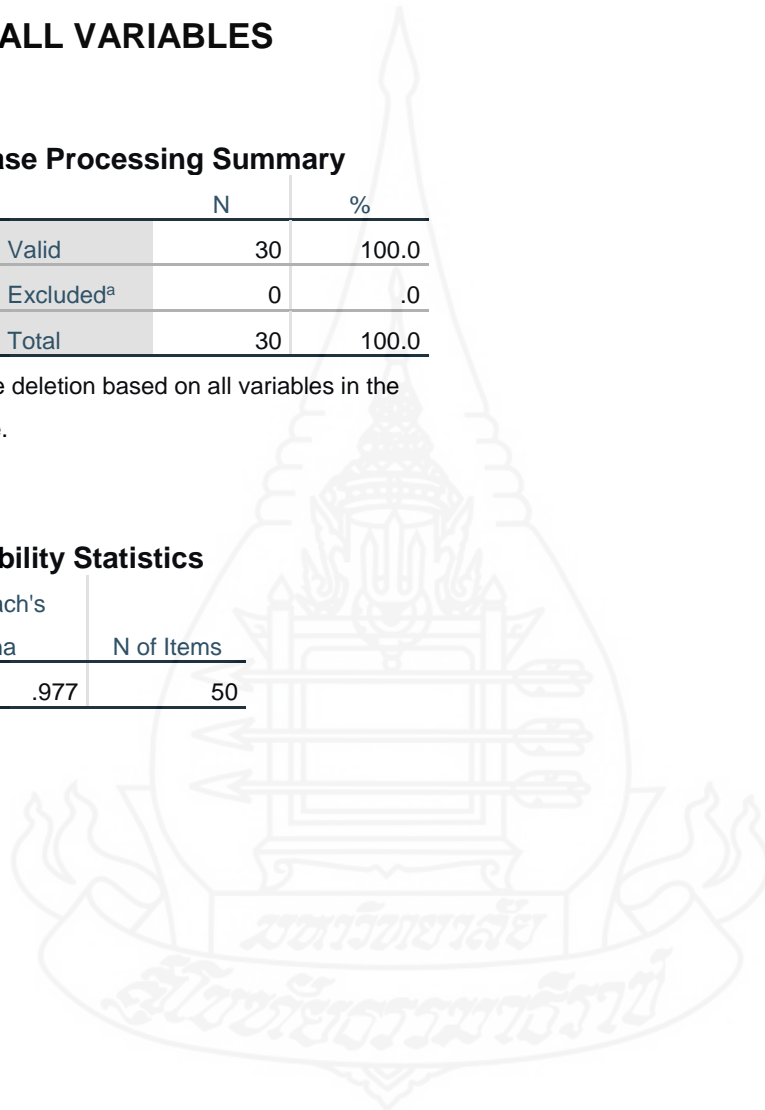
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.977	50



ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริม
การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 รายข้อ

ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	เฉลี่ย
\bar{X}	4.37	4.26	4.38	4.24	4.19	4.13	4.30	4.16	4.24	4.23	4.25
S.D.	0.70	0.74	0.67	0.74	0.79	0.84	0.69	0.79	0.77	0.77	0.64

ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	เฉลี่ย
\bar{X}	4.35	4.24	4.36	4.31	4.34	4.33	4.30	4.21	4.26	4.34	4.31
S.D.	0.67	0.74	0.70	0.70	0.68	0.69	0.70	0.71	0.69	0.68	0.61

ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	เฉลี่ย
\bar{X}	4.20	4.21	4.28	4.21	4.15	4.15	4.06	4.10	4.21	4.17	4.17
S.D.	0.73	0.76	0.77	0.74	0.77	0.79	0.86	0.77	0.77	0.79	0.67

ด้านกรนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	เฉลี่ย
\bar{X}	4.20	4.17	4.24	4.18	4.09	4.17	4.21	4.18	4.15	4.15	4.17
S.D.	0.72	0.74	0.73	0.72	0.78	0.77	0.77	0.75	0.77	0.75	0.66

ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	เฉลี่ย
\bar{X}	4.29	4.28	4.24	4.28	4.24	4.27	4.24	4.21	4.25	4.27	4.26
S.D.	0.67	0.68	0.72	0.73	0.70	0.70	0.74	0.74	0.71	0.66	0.64



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางนิภาภรณ์ วงศ์สวัสดิ์
วัน เดือน ปีเกิด	8 ตุลาคม 2521
สถานที่เกิด	อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเคมี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2543 ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2544
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนสมาคมเลขานุการสตรี 1 อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

