

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ  
การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

สิรานีย์ สุขด้วง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ปีการศึกษา 2557  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

**THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP BEHAVIOR  
OF SCHOOL ADMINISTRATOR AND THE ACADEMIC  
ADMINISTRATION IN SCHOOL UNDER THE OFFICE  
OF NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA 3**

**SIRANEE SUKDUANG**

**Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master  
of Education Degree in Educational Administration  
Nakhon Si Thammarat Rajabhat University  
Academic Year 2014**

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน  
วิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต 3  
ผู้วิจัย นางสาวสิรานีย์ สุขด้วง  
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

---

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



.....ประธาน

(ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล)



.....กรรมการ

(ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่)

คณะกรรมการสอบ



.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)



.....กรรมการ

(ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล)



.....กรรมการ

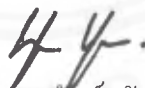
(ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่)



.....กรรมการ

(ดร.สมพร ญาณสูตร)

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ไว้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



(ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

รองอธิการบดี รักษาราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 1 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2558

## บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
ผู้วิจัย	นางสาวสิรانیย์ สุขด้วง
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ประธานอาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

### ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์

2. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผล การเรียน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และการนิเทศการศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ABSTRACT

The Title	The Relationship between Leadership Behavior of School Administrator and The Academic Administration in School under The Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 3
The Author	Miss. Siranee Sukduang
Program	Educational Administration
Thesis Chairman	Dr.Roipimjai Phetkun
Thesis Advisor	Dr.Teeraphong Somkhaoyai

---

The purposes of this research were 1) to investigate the leadership behavior of school administrator under The Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 3 2) to investigate the academic administration in school under The Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 3 and 3) to investigate the relationship between leadership behavior of school administrator and the academic administration in school under The Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 3. The samples were 327 administrations and teachers under The Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 3. The data were collected by using questionnaire. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings were as follow;

1. The leadership behavior of school administrator was at a high level in overall and individual aspect by ranking from the highest to the lowest as task-oriented behaviors, change-oriented behaviors and relation-oriented behaviors.
2. The academic administration in school was at a high level in overall and individual aspect by ranking from the highest to the lowest as learning process development, measurement, evaluation and achievement transfer, school curriculum development, quality assurance system development in the school, media, innovation and technology development, education supervision and research for education quality development.
3. There was positive relationship between leadership behavior of school administrator and the academic administration in school at quite high level with statistically significant level of .05.



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ต้องขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของ ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล ประธานอาจารย์ที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่คอยดูแลเอาใจใส่ให้คำปรึกษาและแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอน เป็นอย่างดียิ่ง รวมถึงคณาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ดร.อโนทัย ประสาน นายบำรุง มีสุวรรณ นายมนต์ ตั้งเส็ง นายอุทัย เพชรเรือง และนางจงดี แสงทามาศย์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงและให้ข้อเสนอแนะต่างๆในการสร้างเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ทุกท่าน ที่กรุณาได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ประโยชน์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบให้ทุกท่านเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

สิรานีย์ สุขด้วง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ .....	ก
กิตติกรรมประกาศ .....	ง
สารบัญ .....	จ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ญ
<b>บทที่</b>	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	5
สมมติฐานการวิจัย .....	4
ขอบเขตการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	10
พฤติกรรมผู้นำ .....	10
ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ .....	11
ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ .....	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ .....	13
ผู้บริหารสถานศึกษา .....	18
แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา .....	18
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา .....	19



การบริหารงานวิชาการ .....	22
ความหมายของการบริหารงานวิชาการ .....	23
ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ.....	24
ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ.....	26
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา .....	43
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ .....	48
การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน .....	53
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา.....	57
การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี.....	65
การนิเทศการศึกษา .....	68
การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา .....	71
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	77
งานวิจัยในประเทศ .....	77
งานวิจัยต่างประเทศ.....	81
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	83
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	83
ประชากร.....	83
กลุ่มตัวอย่าง.....	83
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	84
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	86
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	86
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	86
สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล.....	88
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	89
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	89
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	90
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ....	90

## บทที่

## หน้า

ตอนที่ 2	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.....	92
ตอนที่ 3	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.....	96
ตอนที่ 4	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.....	104
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	106
	สรุปผลการวิจัย.....	107
	อภิปรายผล.....	110
	ข้อเสนอแนะ.....	115
บรรณานุกรม	.....	117
ภาคผนวก	.....	125
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ.....	126
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	128
	ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	136
	ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม.....	147
ประวัติผู้วิจัย	.....	157

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของงานวิชาการในสถานศึกษา.....42
2	จำนวนประชากรกลุ่มและตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....84
3	ค่าความถี่ และค่าร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพทั่วไป.....91
4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม .....92
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน.....93
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ .....94
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง .....95
8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม .....96
9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา .....97

10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ .....	98
11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน .....	99
12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา.....	100
13	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี.....	101
14	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการศึกษา.....	102
15	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา .....	103
16	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3.....	104

## สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	6
2 ตารางการจัดการของเบคคและมุตัน.....	13
3 แสดงแบบภาวะผู้นำพื้นฐานและพฤติกรรมผู้นำ.....	16
4 การพัฒนาหลักสูตรในระดับโรงเรียน.....	46
5 แสดงขั้นตอนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้.....	62
6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียน.....	64
7 องค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.....	74

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสังคม มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตราที่ 49 ระบุว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบากต้องได้รับสิทธิ ตามวรรคหนึ่งและการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น” และมาตรา 80 (4) “ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชนจัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียม และสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ” (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2550, 15) และกระทรวงศึกษาธิการ ก็ได้มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสร้างโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยทุกกลุ่มทุกวัยมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกของความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดี ตระหนักรู้คุณค่าของขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมที่ดีงาม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ.2555-2559 มีวิสัยทัศน์ คือ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นคนดี มีความสุข มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันในเวทีโลก” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, 13) ประกอบกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) รัฐบาลมุ่งให้ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” โดยมีเป้าหมายหลักประการหนึ่งคือ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, 15) ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สามารถช่วยพัฒนาคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

การพัฒนาคนโดยการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็น การบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, 29) สถานศึกษาจึงนับว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาโดยบุคลากรที่ทำหน้าที่บริหารคือผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้นำ



สำคัญในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ตลอดจนการกำหนดกระบวนการในการดำเนินงานต่างๆ ในสถานศึกษา และเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่างๆของสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลต่อการศึกษา จึงนับได้ว่าผลงานของสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยหลักของ ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่สำคัญ (กฤตย์ คำนวนไว, 2555, 2) และจากภาวะการณ์ ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง ผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกข้อมูล ข่าวสาร ภาวะการณ์แข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด การ จัดการและการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการจึงจะทำให้ การศึกษามุ่งบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่ สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2554, 9) สอดคล้องกับ กิตติศักดิ์ แพรวพราวรัตน์ (2553, 2) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็น ผู้นำที่มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง และสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหาร มีวิสัยทัศน์ กว้างไกลที่จะบริหารองค์การของตน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น ย่อมเกิดอยาก ตอบสนองต่อสิ่งนั้นให้มากที่สุด ในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ซึ่งต้องพยายามให้ผู้ตามมีความพึง พอใจในงานนั้นๆ เพื่อที่จะให้เกิดความต้องการตอบสนองส่งผลถึงงานที่ทำ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้อง แสดงพฤติกรรมผู้นำ การบริหารองค์การจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จขึ้นอยู่กับผู้นำเป็นสำคัญ ในการจัด การศึกษาก็เช่นเดียวกันเพื่อให้บรรลุจุดหมายมีปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนงานคือผู้บริหาร สถานศึกษาซึ่งเปรียบเสมือนเฟืองหลักที่จะต้องรับผิดชอบสูงสุดต่องานและภารกิจต่างๆใน สถานศึกษา คุณภาพของการศึกษาของสถานศึกษาเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้บริหาร สถานศึกษาที่จะสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารได้อย่างเหมาะสม (นัตตาภรณ์ โชติ รุ่งโรจน์, 2554, 2) ซึ่งสอดคล้องกับสุภารัตน์ อยู่สุวรรณ (2553, 27) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ เปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารที่ได้ชื่อว่ามืออาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน พฤติกรรมผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพ ของงาน และปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เรียกกันว่ายุคโลกาภิวัตน์ การบริหารยุค โลกาภิวัตน์ จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะหลายอย่าง จึงจะ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ (พัชราวี ดวงดี, 2555, 66) ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่ง

การปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านบริหารทั่วไป (ราชกิจจานุเบกษา, 2553, 29) การบริหารงานด้านวิชาการซึ่งถือได้ว่าเป็นภาระงานสำคัญที่สุดในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดของสถานศึกษา และเป็นงานที่สร้างทักษะให้เด็กได้ความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานการศึกษา, 2551, 15) จึงอาจกล่าวได้ว่าการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญเป็นอันดับแรก ส่วนการบริหารงานอื่นๆเป็นการสนับสนุนงานวิชาการ เช่นเดียวกับ กันดิยา สนธิเมือง (2554, 2) ยังได้กล่าวไว้ว่า งานวิชาการโดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ นั้น ถือเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาและเป็นเหตุผลหลักที่มีการจัดตั้งหน่วยงานทางการศึกษาขึ้นมาในสังคม ก็คือ เพื่อจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของสมาชิกของสังคมและในการดำเนินงานของสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะด้านวิชาการ ผลผลิตที่ได้ก็คือ คุณภาพนักเรียน

ดังนั้น เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้พฤติกรรมผู้นำด้านต่างๆนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่หลากหลายมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นงานด้านวิชาการในสถานศึกษาซึ่งเป็นภาระงานหลักของสถานศึกษาจากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของยุคล์ (Yukl, 1997 อ้างถึงในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, 189-190) 3 แบบ ประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ ตามแนวทางการกระจายอำนาจกฎกระทรวงศึกษาธิการ และตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจากการบูรณาการเนื้อหาความรู้ตามกรอบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, 28-51) และการสังเคราะห์ขอบข่ายงานวิชาการประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี 6) การนิเทศการศึกษา 7) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยเลือกศึกษาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงาน

วิชาการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ช่วยพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้สามารถจัดการศึกษาได้ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการ บริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

### สมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

### ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 2,132 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 214 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,918 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3, 28 มกราคม 2557)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 327 คน กำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครืจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, 608) ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 39 คน ครูผู้สอน จำนวน 288 คน
3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่
  - 3.1 ตัวแปรอิสระ คือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ ยูคัล (Yukl, 1997 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, 189-190) 3 แบบ ประกอบด้วย
    - 3.1.1 พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน
    - 3.1.2 พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์

### 3.1.3 พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

3.2 ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน จาก การบูรณาการเนื้อหาความรู้ตามกรอบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, 28-51) และการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้งานวิชาการ มีดังนี้

3.2.1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

3.2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3.2.3 การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน

3.2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

3.2.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

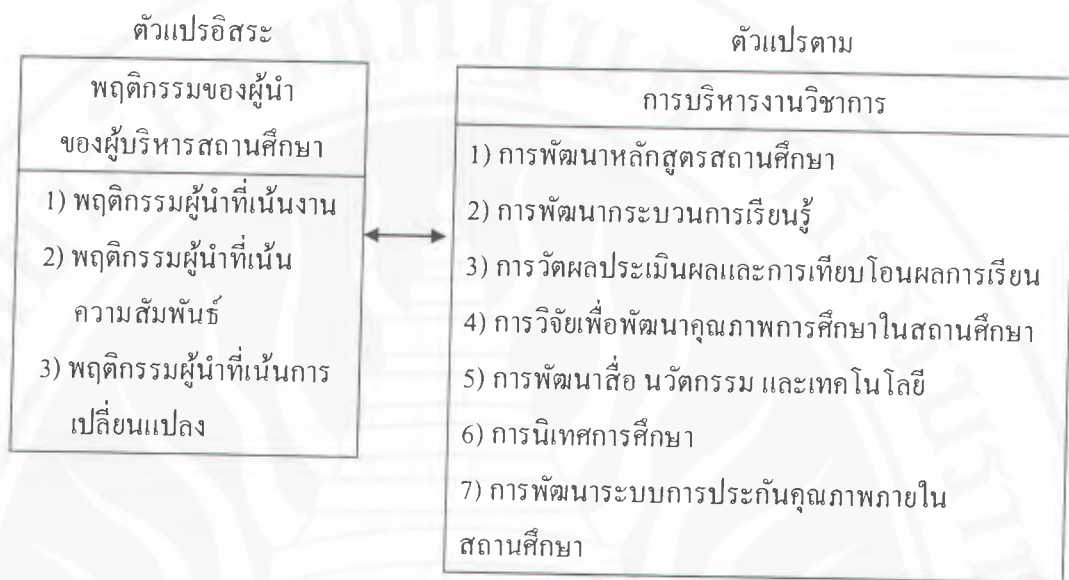
3.2.6 การนิเทศการศึกษา

3.2.7 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เน้นความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่ม ตัวแปรกลุ่มที่ศึกษากลุ่มที่ 1 เป็น พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 แบบ ตามแนวคิดของยุกส์ (Yukl, 1997 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, 189-190) ประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำ ที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรกลุ่มที่ 2 การบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน โดยจากการบูรณาการเนื้อหาความรู้ตามกรอบการ บริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, 28-51) และการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้งานวิชาการ ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี 6) การ นิเทศการศึกษา 7) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สามารถเขียนเป็น แผนภูมิตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1





ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

### นิยามศัพท์

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง วิธีการปฏิบัติตนที่แสดงออกในลักษณะต่างๆของบุคคลและการใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานของผู้บริหารในการจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปกครองบังคับบัญชา การควบคุมดูแล การตัดสินใจ การชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพฤติกรรมผู้นำประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1.1 พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน หมายถึง คุณลักษณะที่มีการประพฤติกและการปฏิบัติในการบริหารจัดการ มีการวางแผน มีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน มีการดำเนินงานตามนโยบาย มีการกำหนดเป้าหมาย ภาระงาน มีระบบการใช้นวัตกรรมและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการสั่งงาน การควบคุม กำกับติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดเพื่อความสำเร็จของงาน โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ในความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

1.2 พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ หมายถึง คุณลักษณะของการประพฤติกการปฏิบัติที่มีการช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน มีการให้คำปรึกษา มีการสนับสนุน ให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจต่อกันในการปฏิบัติงาน มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีการ

ประสานงานเพื่อร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ให้ความสำคัญตระหนักถึงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา

1.3 พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของการกระทำโดย การประพฤติกและการปฏิบัติตนในการบริหารงานที่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างบรรยากาศให้เกิดความไว้วางใจกันในระดับสูง มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน มีการพัฒนา บุคลากร ยอมรับความเปลี่ยนแปลงสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีการกระตุ้นให้สมาชิกมีความตระหนัก และเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อให้มีความเหมาะสมตาม สภาพการณ์ สนับสนุนการเสริมสร้างทักษะและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงาน ซึ่งเน้นระบบ การบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดให้มีระบบการให้สิ่งจูงใจแบบใฝ่สัมฤทธิ์ของผลงาน

2. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการกิจกรรมทางการ ศึกษาทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงสุดเกิด ประโยชน์แก่ผู้เรียนตามภารกิจของสถานศึกษา ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญหรือเป็นงานหลักของ สถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งมีขอบข่ายของงานวิชาการจากการบูรณา การเนื้อหาความรู้ตามกรอบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, 28-51) และการสังเคราะห์ขอบข่ายงานวิชาการประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น สภาพแวดล้อม ประเมินสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะ โดยการมี ส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดทำรายละเอียดต่างๆตาม โครงสร้างหลักสูตรและสาระที่กำหนด เพื่อนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอน การนิเทศการใช้หลักสูตร การติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุงและ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามความเหมาะสมในสถานศึกษา

2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ ตามสาระ และหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และความถนัดของผู้เรียนจัดกิจกรรมให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกทักษะ กระบวนการคิดรวมถึงการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยม ที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม โดยสร้างบรรยากาศและ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนและการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือ เครื่องมือของผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม



จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ และส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

2.3 การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยดำเนินการวัดผล และการประเมินผลการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง ส่งเสริมให้มีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน และจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานบันอื่น สถานประกอบการ และอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง การทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การจัดการและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการทำวิจัย และอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย เผยแพร่งานวิจัย ให้คำปรึกษาและให้กำลังใจในการทำวิจัย รวมถึงการสร้างเครือข่ายในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งภายในและนอกโรงเรียน โดยมุ่งหวังเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญและหวังผลเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการจัดหา พัฒนา สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และจัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานรายวิชา เนื้อหา ลักษณะของผู้เรียน สภาพแวดล้อมและสภาพการณ์ศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยการประสานความร่วมมือกัน เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

2.6 การนิเทศการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อจัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ การเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา มีการประเมินผล ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การนิเทศการศึกษา เพื่อให้การนิเทศมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2.7 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง การจัดระบบโครงสร้างองค์กรเพื่อให้รองรับในการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยกำหนด

เกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา ดำเนินกิจกรรมวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดำเนินการตามแผน ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินคุณภาพเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และกำกับดูแลให้มีการจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีเพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณชน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

4. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

5. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การจำแนกสถานศึกษาที่จัดการศึกษาตามจำนวนนักเรียน โดยใช้การแบ่งขนาดสถานศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจำแนกดังนี้

5.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนที่ทำการศึกษาในสถานศึกษาดังกล่าวทั้งหมดน้อยกว่าหรือเท่ากับ 120 คน

5.2 สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนที่ทำการศึกษาในสถานศึกษาดังกล่าวทั้งหมดระหว่าง 121-600 คน

5.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนที่ทำการศึกษาในสถานศึกษาดังกล่าวทั้งหมดระหว่าง 601-1,500 คน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

2. เป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน รวมถึงการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งมีแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำ
  - 1.1 ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ
  - 1.2 ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ
  - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ
2. ผู้บริหารสถานศึกษา
  - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
  - 2.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
3. การบริหารงานวิชาการ
  - 3.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
  - 3.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
  - 3.3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### พฤติกรรมผู้นำ

พฤติกรรมผู้นำ เป็นความประพฤติหรือสิ่งที่ผู้นำแสดงออกถึงศักยภาพของสภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตัวตนของผู้นำ ให้เกิดเป็นผลงานเชิงประจักษ์แก่ผู้ร่วมงาน อันเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำว่าจะทำอย่างไรจึงจะสามารถทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ซึ่งในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำเนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำไม่สามารถยืนยันหรือให้เหตุผลเป็นที่ยอมรับได้ว่าคุณลักษณะใดที่ส่งผลถึงความสำเร็จในการเป็นผู้นำ คุณลักษณะใดจำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำหรือผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จบางคนอาจจะไม่มี

คุณลักษณะเด่นๆที่ศึกษาพบ แต่สามารถประพฤติปฏิบัติตนจนเป็นที่ยอมรับในฐานะผู้นำองค์กรที่เป็นเลิศได้ เปรียบคุณลักษณะเสมือนมีเงินอยู่ในกระเป๋าหากไม่นำออกมาใช้ย่อมไม่เกิดประโยชน์หรือแสดงให้เห็นได้ด้วยการปฏิบัติให้เกิดผลใดๆ (สัมมา ธรณิษฐ์, 2553, 71) สถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นองค์กรหนึ่งที่มีผู้นำคือผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกส่งผลให้การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

#### ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ ดังนี้

ณรงค์ชัย นรสาร (2553, 20) กล่าวว่าไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติที่แสดงออกในลักษณะต่างๆของบุคคลทั้งทางกาย วาจา จิตใจ และอารมณ์ ตลอดถึงการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจ กำหนดเป้าหมายในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การปกครองบังคับบัญชา การควบคุมดูแล การตัดสินใจ และการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

กิตติศักดิ์ แพรวพรายรัตน์ (2553, 12) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติการกระทำหรือการดำเนินงานของผู้นำที่มีต่อกลุ่มหรือต่อผู้บังคับบัญชา โดยใช้หลักการบริหารต่างๆ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือขององค์กรตามที่กำหนดไว้

ขวัญใจ เกตุอุดม (2554, 8) กล่าวว่าไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีอิทธิพล มีพลังชี้นำ มีความรู้ มีสติปัญญา มีความดีงามสูงกว่าผู้อื่น มีความสามารถจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่นว่าสามารถหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ความตึงเครียดได้ด้วยสันติวิธีแก้ปัญหาในเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นัตตาภรณ์ โชติรุ่งโรจน์ (2554, 12) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง แบบของพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเหมาะสมของผู้นำในการใช้ศิลปะแห่งภาวะผู้นำในการชักจูงบุคคล ซึ่งเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายพฤติกรรมผู้นำที่ได้เสนอไว้ข้างต้นอาจสรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง วิธีการปฏิบัติตนที่แสดงออกในลักษณะต่างๆของบุคคลและการใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานของผู้บริหารในการจูงใจการติดต่อสื่อสาร การปกครองบังคับบัญชา การควบคุมดูแล การตัดสินใจ การชี้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



### ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ

ผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงาน พฤติกรรมผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งของผู้นำในนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆทั้งในและนอกสถานศึกษา ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หรือความอยู่รอดขององค์กร เพราะสถานศึกษาจะเป็นสิ่งสะท้อนการบริหารของผู้นำ มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ ไว้ดังนี้

กิตติศักดิ์ แพรวรพรายรัตน์ (2553, 13) กล่าวถึง พฤติกรรมผู้นำว่าเป็นพลังที่สำคัญในการที่จะนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ พฤติกรรมผู้นำทำให้เกิดความพึงพอใจและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร พฤติกรรมผู้นำล้วนมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลและต่อองค์กรในการกำกับดูแลการทำงาน ผู้นำจึงเป็นผู้ให้คำแนะนำและควบคุมกิจกรรมตั้งแต่เบื้องต้นขององค์กร ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในการปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุถึงจุดหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิผลมีความสามารถในการชักจูงใจบุคคลทุกระดับทุกสถานการณ์และที่สำคัญผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่างๆ ได้ดี ผู้บริหารองค์กร ในฐานะที่เป็นผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์

ขวัญใจ เกตุอุดม (2554, 20) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำไว้ว่า ผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางในการดำเนินงานที่ต้องใช้ทักษะในการบริหาร ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการกำกับดูแลการทำงานตามหลักการทางกลยุทธ์ การบริหารเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร พฤติกรรมผู้นำเป็นตัวช่วยหรือผลักดันสนับสนุนการปฏิบัติงานต่างๆขององค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวมทั้งการรักษาสภาพองค์กรให้มั่นคง

จิตวดี เนียมสุวรรณ (2554, 55) กล่าวไว้ว่า ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นผู้นำสำหรับผู้บริหาร เนื่องจากพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและส่งผลถึงประสิทธิภาพของงานในที่สุด

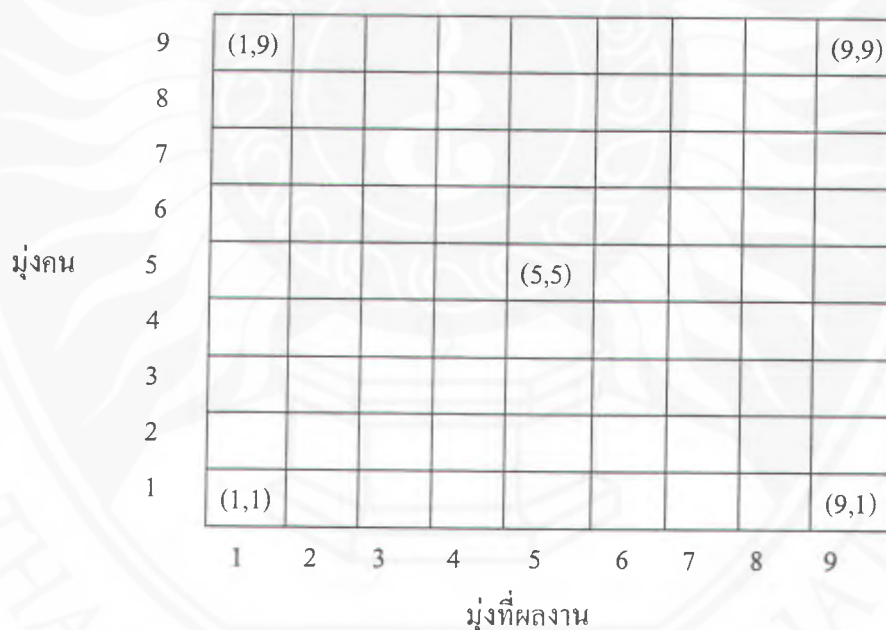
สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำนั้นมีความสำคัญ พฤติกรรมผู้นำเป็นพลังที่สำคัญในการที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางในการดำเนินงาน ผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิผลมีความสามารถในการชักจูงใจบุคคลทุกระดับทุกสถานการณ์ และต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่างๆ ได้ดี ฉะนั้นพฤติกรรมผู้นำจึงเป็นตัวช่วยหรือผลักดันสนับสนุนการปฏิบัติงานต่างๆขององค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยนั้น จะทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและส่งผลถึงประสิทธิภาพของงานในที่สุด

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ

ผู้นำเป็นผู้ที่ดูแลบริหารจัดการในองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายจึงต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำที่เป็นลักษณะการแสดงออกของแต่ละบุคคล เพื่อชี้แนะ จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการ ในการบริหารองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกก็ย่อมแตกต่างกัน ผู้นำจึงควรมีศิลปะเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จด้วยดีและสอดคล้องตามสถานการณ์ ดังนั้นในการแสดงพฤติกรรมผู้นำในแต่ละองค์การ จะต้องใช้วิธีการที่แตกต่างกันตามสถานการณ์ในการดำเนินการ ซึ่งมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่หลากหลาย ดังนี้

#### พฤติกรรมของผู้นำตามแนวคิดของเบลคและมูตัน

เบลคและมูตัน (Blake & Mouton) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำโดยการสร้างเป็นตารางสองมิติให้แกนตั้งแสดงถึงพฤติกรรมผู้นำในลักษณะมุ่งคน (Concern for people) และแกนนอนแสดงถึงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (Concern for production) เรียกว่า ดาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership Grid) แต่เดิมเรียกว่า ดาข่ายบริหาร (Managerial Grid) (Blake & Mouton, 1964, 10-11) ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ตารางการจัดการของเบลคและมูตัน

ที่มา : เบลคและมูตัน (Blake & Mouton, 1964, 10-11)



จากการศึกษาของเบลคและมุตัน แบ่งผู้นำออกเป็น 5 แบบสามารถนำไปอธิบายพฤติกรรมภาวะผู้นำ ได้ดังนี้

1. ผู้นำแบบย่าแยะ (1,1) เป็นผู้นำที่มีความพยายามในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานน้อยไม่สนใจทั้งคนและไม่หวังผลของงาน ทำงานประจำไปเรื่อยๆ เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อยที่สุดและเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งจะพยายามหลีกเลี่ยง
2. ผู้นำแบบมุ่งแข่งขัน (9,1) เป็นผู้นำที่มุ่งแต่งงานมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานน้อยมาก มีการควบคุมงานอย่างใกล้ชิด ไม่สนใจความต้องการของผู้ร่วมงาน ชอบใช้อำนาจในการสั่งการ เมื่อเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งมักใช้อำนาจในการจัดการ ผู้นำประเภทนี้จึงไม่ชอบวิธีการทำงานเป็นทีม เนื่องจากกลัวว่าผู้ร่วมงานจะรวมตัวกันเพื่อต่อต้านตนเอง
3. ผู้นำแบบซุ่มนุมนุสรสร้างสรรค์ (1,9) เป็นผู้นำที่ให้ความสนใจกับความต้องการของคนอย่างมาก เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ซึ่งจะนำไปสู่บรรยากาศที่ราบรื่นเป็นกันเอง แต่จะให้ความสนใจต่องานค่อนข้างน้อยมาก มักหลีกเลี่ยงความขัดแย้งจึงมักทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพอใจ เมื่อเผชิญกับความขัดแย้งจะพยายามกลบเกลื่อนให้ความขัดแย้งนั้นเงียบหายไป มักเอาใจใส่ผู้อื่นจนกระทั่งต้องทำตามความคิดเห็นของผู้อื่น
4. ผู้นำแบบทางสายกลาง (5,5) เป็นผู้นำที่รักษาความสมดุลระหว่างงานที่ต้องทำให้สำเร็จกับขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงานให้อยู่ในระดับที่พึงพอใจ การบริหารงานเป็นลักษณะของการเอาตัวรอดโดยไม่คาดหวังผลงานไว้สูงมากนัก และในขณะเดียวกันก็มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแบบธรรมดา ผู้นำประเภทนี้ไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลง และเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งมักใช้การประนีประนอมเพื่อไกล่เกลี่ยปัญหาที่เกิดขึ้น
5. ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (9,9) เป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบสูงมุ่งทั้งผลงานและความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานพร้อมๆ กับการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปฏิบัติงานในทุกๆ ระดับ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นหมู่คณะ เมื่อต้องเผชิญปัญหาความขัดแย้งจะให้การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลภายใต้ข้อมูลที่พยายามเสาะแสวงหาอย่างละเอียด

#### ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และเบลนชาร์ด

ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ของเฮอร์เซ และบลองชาร์ด(Hersey & Blanchard, 1996 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, 203-205) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของบุคคลว่า ผู้นำแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมการนำต่อผู้ตาม โดยการแสดงพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งเน้น 2 ด้านต่อไปนี้

1. พฤติกรรมที่มุ่งงาน (Task Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตามในแง่การควบคุม กำกับ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ตาม การชี้แจงให้ผู้ตามทราบเกี่ยวกับการทำงานว่า มีกิจกรรมใดบ้างที่ต้องทำ ทำเมื่อไร ทำที่ไหน ทำกับใคร และทำอย่างไร ตลอดจนการเข้าไปดำเนินการจัดรูปแบบ โครงสร้างขององค์การ การกำหนดช่องทางและวิธีการสื่อสารในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Relationship Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตามในแง่ที่เกี่ยวกับการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลหรือระหว่างบุคคลต่างๆ ในองค์การ โดยเปิดให้มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่ง่ายและสะดวก พยายามสร้างบรรยากาศของความเป็นกันเอง การให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันระหว่างบุคคล เป็นต้น

จากการศึกษาของความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ของเฮอร์เช และบลองชาร์ด ซึ่งก่อให้เกิดแบบหรือสไตล์พื้นฐานของผู้นำ 4 แบบขึ้น ดังนี้

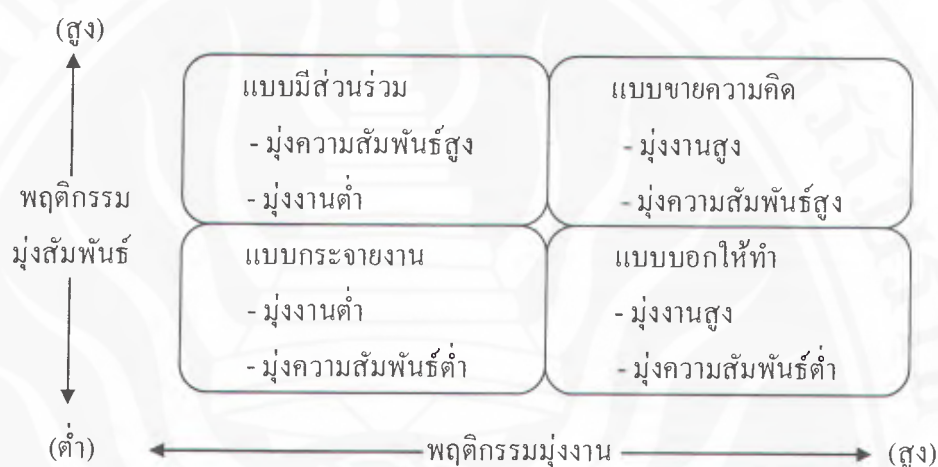
1. ผู้นำแบบผู้บอกให้ทำ ผู้นำแบบนี้ใช้พฤติกรรมการบริหารโดยเน้นการใช้อำนาจการสั่งการและการตัดสินใจให้ผู้ตามต้องปฏิบัติตาม ดังนั้น การสื่อสารภายในองค์การจึงมีลักษณะเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว คือ จากผู้นำสู่ผู้ตาม นอกจากนี้ผู้นำยังใช้มาตรการควบคุมติดตามและนิเทศการปฏิบัติงานต่อผู้ตามอย่างใกล้ชิด พฤติกรรมผู้นำแบบนี้จึงเป็นลักษณะมุ่งงานสูง แต่มุ่งสัมพันธ์ต่ำ

2. ผู้นำแบบผู้ขายความคิดให้ทำ ผู้นำแบบนี้ใช้พฤติกรรมการบริหารที่มุ่งเน้นการกำกับสั่งการ เช่นเดียวกับแบบแรก แต่ในขณะเดียวกันก็เปิดช่องทางให้ผู้ตามได้มีโอกาสซักถามหรือเสนอความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ได้ ดังนั้น การสื่อสารภายในองค์การจึงมีลักษณะแบบสองทาง ผู้นำจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำและทำหน้าที่เสมือนพี่เลี้ยงให้แก่ผู้ตามโดยใกล้ชิดตลอดเวลา จึงกล่าวได้ว่า พฤติกรรมผู้นำแบบนี้มีลักษณะมุ่งงานสูง และขณะเดียวกันก็มุ่งเน้นความสัมพันธ์สูงอีกด้วย

3. ผู้นำแบบผู้ตามมีส่วนร่วม เป็นผู้นำที่คอยให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวก ตลอดจนให้การส่งเสริมสนับสนุนด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในฐานะสมาชิกคนหนึ่งโดยไม่เข้าไปควบคุม กำกับหรือสั่งการโดยผู้นำเอง จึงกล่าวได้ว่า ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงออกด้านมุ่งความสัมพันธ์สูง แต่มุ่งงานต่ำ

4. ผู้นำแบบผู้กระจายงาน เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมลักษณะที่ให้ความเชื่อถือไว้วางใจในฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความรับผิดชอบของผู้ตาม ดังนั้น ผู้นำจึงมักกระจายอำนาจและความรับผิดชอบรวมทั้งการตัดสินใจในงานนั้นแก่ผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีความเป็นตัวของตัวเองและมีอิสระในการกำหนดขั้นตอน วิธีการทำงาน ตลอดจนการควบคุมดูแล

ตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผู้นำแบบนี้จึงแสดงพฤติกรรมและใช้เวลาในการบริหารโดยมุ่งงานต่ำ และขณะเดียวกันก็มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ



ภาพที่ 3 แสดงแบบภาวะผู้นำพื้นฐานและพฤติกรรมผู้นำ

ที่มา : (Hersey & Blanchard, 1996 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, 205)

### พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของยุคค์

แนวคิดพฤติกรรมผู้นำในยุคปัจจุบัน ตามแนวคิดของยุคค์ (Yukl, 1997 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, 189-190) ซึ่งยุคค์ เรียกทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นด้วยอักษรย่อ TRC (TRC Leadership Theory) ซึ่งย่อมาจาก Task-Relations-Change ที่เป็นพฤติกรรมผู้นำแต่ละด้าน มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมผู้นำในปัจจุบัน เพราะในยุคปัจจุบันผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำองค์กรหรือสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จ โดยคำนึงถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่กำลังเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำจะต้องแสดงถึงการมุ่งเน้นงาน มุ่งสัมพันธ์ และมุ่งการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์ และได้พัฒนาเป็นกรอบผู้นำได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. พฤติกรรมที่เน้นงาน (Task-oriented behaviors) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นการทำงานให้งานสำเร็จ การใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ การรักษาความมั่นคงและความน่าเชื่อถือในการดำเนินกิจการ การปรับปรุงคุณภาพและเพิ่มผลผลิต โดยมีพฤติกรรมหลักของผู้นำที่ใช้ ได้แก่ การกำหนดความชัดเจนของบทบาท การวางแผน การจัดองค์การเพื่อปฏิบัติงาน และการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน การยึดมั่นในการรักษาความเที่ยงตรง และมั่นคงในกระบวนการทำงาน และการปรับปรุงให้ได้ผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

2. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ (Relation-oriented behaviors) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นการปรับปรุงความสัมพันธ์และช่วยเหลือผู้อื่น โดยการเน้นความร่วมมือและการทำงานแบบทีม การเพิ่มความพึงพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น การสร้างความรู้สึกร่วมในเอกลักษณ์ขององค์กร กิจกรรมที่เป็นพฤติกรรมหลักของผู้นำด้านนี้ ได้แก่ การให้การสนับสนุน การปรับปรุงพัฒนา การให้การยอมรับการให้คำปรึกษา และการช่วยคลี่คลายความขัดแย้ง เป็นต้น เพื่อเพิ่มความร่วมมือและการทำงานเป็นหมู่คณะ และการสร้างข้อผูกมัดกับองค์กร เป็นต้น

3. พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (Change-oriented behaviors) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นการปรับปรุงการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญของวัตถุประสงค์ของกระบวนการและของผลผลิต/บริการ และการสร้างความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน เป็นต้น กิจกรรมที่แสดงพฤติกรรมหลักด้านนี้ ได้แก่ การตรวจสอบอย่างละเอียดและแปลความหมายเหตุการณ์ภายนอก การปลุกเร้าและดึงดูดใจต่อวิสัยทัศน์ การนำเสนอกลยุทธ์ที่แปลกใหม่ การเกลี้ยกล่อมจูงใจให้เห็นความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้เกิดความอยากทดลอง และการสร้างพันธมิตรเพื่อการสนับสนุนและเข้าร่วมการเปลี่ยนแปลง

#### คุณลักษณะพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของยูลค์ (Yulk)

1. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน คือ คุณลักษณะที่มีการประพาดและการปฏิบัติในการบริหารจัดการ มีการวางแผน มีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน มีการดำเนินงานตามนโยบาย มีการกำหนดเป้าหมาย ภาระงาน มีระบบการใช้บุคลากรและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการสั่งงาน การควบคุม กำกับติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดเพื่อความสำเร็จของงาน โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ในความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

2. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ คือ คุณลักษณะของการประพาดการปฏิบัติที่มีการช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน มีการให้คำปรึกษา มีการสนับสนุน ให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงาน มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีการประสานงานเพื่อร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ให้ความตระหนักถึงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา

3. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง คือ คุณลักษณะของการกระทำโดยการประพาดและการปฏิบัติในการบริหารงานที่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างบรรยากาศให้เกิดความไว้วางใจกันในระดับสูง มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน มีการพัฒนาบุคลากร ยอมรับความเปลี่ยนแปลงสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีการกระตุ้นให้สมาชิกมี



ความตระหนัก และเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อให้มีความเหมาะสมตามสภาพการณ์ สนับสนุนการเสริมสร้างทักษะและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงาน ซึ่งเน้นระบบการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดให้มีระบบการให้สิ่งจูงใจแบบ ใฝ่สัมฤทธิ์ของผลงาน

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำทุกพฤติกรรมมีความเหมาะสมในตัวของตัวเอง จากแนวคิด พฤติกรรมผู้นำของยุคหลังขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่นำมาใช้เป็นพื้นฐานการแสดงออกของผู้นำ การบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จนั้นเป็นผลมาจากการที่ผู้นำได้แสดงพฤติกรรมผู้นำภายใต้เงื่อนไขการทำงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การในลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามสถานการณ์ที่แสดง พฤติกรรมแบบเน้นงาน หรือแบบเน้นความสัมพันธ์หรือแบบพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ตามโอกาสและความเหมาะสมซึ่งลักษณะทั้ง 3 องค์ประกอบดังกล่าวสามารถครอบคลุมพฤติกรรมทุกแง่มุมของผู้นำในองค์การ การแสดงพฤติกรรมผู้นำเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์เป็นเงื่อนไขสำคัญที่ต้องพิจารณา

จากทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ผู้วิจัยมีความสนใจการแสดงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสัมพันธ์กับงานและคน ขณะเดียวกันจะเน้นการเปลี่ยนแปลง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันประสานสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การ เนื่องจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พฤติกรรมผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีระบบการบริหารจัดการที่ดีบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดพฤติกรรมผู้นำในปัจจุบัน ตามแนวคิดของยูลค์ (Yulk, 1997 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, 189-190) ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง มาศึกษาเพราะเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่สอดคล้องกับสภาพการบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสามารถบรรยายบทบาทของ ผู้บริหารได้ค่อนข้างชัดเจนและสามารถนำมาใช้ในการประเมินได้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาแนวคิดดังกล่าว

## ผู้บริหารสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษา ได้แก่ อธิการบดี ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ (สันติ บุญภิรมย์, 2552, 240) เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553ข, 3)

และข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2554ก, 179) เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารของสถานศึกษาที่มีโครงสร้างการบริหารงานตามกฎหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, 6)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ซึ่งการบริหารจัดการเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) เป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารจัดการอย่างไรจึงจะเกิดประสิทธิภพนั้น ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพทั้งหลาย เป็นผู้ที่มีความสำเร็จอย่างชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายนั้นให้จงได้ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2554ก, 6) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องมีบทบาทในการจัดการและพฤติกรรมขององค์กร ตลอดจนมีความรู้ความสามารถ เพื่อนำองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ดังนั้น ผู้บริหารจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพที่สำคัญ ในอันที่จะนำพาโรงเรียนให้เกิดการพัฒนาก้าวหน้าและประสบความสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกๆ ฝ่าย ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำอย่างไรที่จะทำให้ผู้อื่นทำงานให้สำเร็จอย่างเต็มใจและมีความสุข ได้ทั้งงานและความสัมพันธ์ที่ดี (วิภาวี นามเดช, 2552, 18)

#### บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยทั่วไปผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในการบริหารองค์กร เพราะผู้บริหารเป็นผู้นำเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดมุ่งหมาย วางแผน และกำหนดเป้าหมาย ตลอดจนวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้การบริหารองค์กรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และจะต้องรับผิดชอบในการดำเนินงานกิจการต่างๆ ในองค์กรสถานศึกษาเป็นองค์กรหรือหน่วยงานหนึ่งที่มีหน้ารับผิดชอบในการจัดการศึกษาโดยมีผู้นำขององค์กรคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งมีบุคคลที่เกี่ยวกับการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

การดี อนันตนาวิ (2551, 260) ให้ความหมาย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังอย่างมีเหตุผลตามตำแหน่งที่มีขึ้นในหน่วยงาน เช่นเดียวกับที่ อาทิตยา ศกุนะสิงห์ (2552, 9) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานั้น หมายถึง การแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลตามสถานภาพต่างๆ พฤติกรรมที่แสดงออกจะผสมผสานระหว่างความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความต้องการของตน ร่วมกับความรับผิดชอบที่



กำหนดให้ปฏิบัติจริงในตำแหน่ง ซึ่งยังสอดคล้องกับ สุমনธี ประจวบเหมาะ (2556, 17) ที่ได้ให้ความหมายของ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าเป็นพฤติกรรมการแสดงออกที่ถูกคาดหวังของบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่ต้องมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการบริหารสถานศึกษา และรวมถึง ทองทิพา วิริยะพันธุ์ (2551, 3) ได้ให้ความหมายของ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการทำงานอย่างเป็นระบบ ด้วยเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยการ ใช้ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เงินทุน(Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และระยะเวลาในการดำเนินงาน (Critical Moment) ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยจิตรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และยังมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, 243) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. หน้าที่ต่อสถานศึกษา หมายถึง บุรณะซ่อมแซมให้สถานศึกษาเป็นที่น่าอยู่น่าอาศัยตลอดกาล
  2. หน้าที่ต่อผู้สอน หมายถึง ดูแลเอาใจใส่ ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
  3. หน้าที่ต่อผู้เรียน ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรหลักของสถานศึกษา หมายถึง ดูแลให้ได้รับการบริการอย่างที่สุด
  4. หน้าที่ต่อผู้ปกครองนักเรียน หมายถึง สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองนักเรียน เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเชื่อมั่นและไว้วางใจ
  5. หน้าที่ต่อชุมชน หมายถึง สถานที่ที่สถานศึกษาดังอยู่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน เพราะชุมชนสามารถเป็นกระจกเงาให้แก่สถานศึกษาเป็นอย่างดี
- เนเชวิก (Knezevick, 1984, 17-18 อ้างถึงใน นิรัชกร ทองน้อย, 2556, 37-38 ) ได้กำหนด บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 17 บทบาท คือ

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง (Direction setter) หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา
2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader catalyst) หมายถึง การเป็นผู้นำในงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา เป็นผู้มีอิทธิพลและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้
3. บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) เป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้นระยะยาวร่วมกับคณะกรรมการของสถานศึกษา
4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision maker) เป็นผู้กำหนดโครงการบริหารงานในสถานศึกษา

5. บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (Organizer) เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา
6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change manager) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจูงใจในการเปลี่ยนแปลง
7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Co-ordinator) เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆในสถานศึกษา
8. บทบาทเป็นสื่อสาร (Communicator) เป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อและประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
9. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict manager) เป็นผู้คอยแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มภายในสถานศึกษา
10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem manager) เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาต่างๆของสถานศึกษา
11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน (System manager) เป็นผู้นำในการจัดระบบงานและการพัฒนาสถานศึกษา
12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instruction manager) เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา
13. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personal manager) เป็นผู้สรรหา คัดเลือก รักษาและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource manager) เป็นผู้นำทรัพยากรทั้งทรัพย์สิน สิ่งของและบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด
15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) เป็นผู้ประเมินผลการทำงานและโครงการต่างๆของสถานศึกษา
16. บทบาทเป็นประธานในพิธี (Ceremonial head) เป็นผู้นำทางด้านการจัดงานและโครงการต่างๆของหน่วยงาน ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา
17. บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Public relater) เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์การติดต่อประสานงาน รวมทั้งการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานอื่นๆ

นอกจากนี้ ธีระ รุณเจริญ (2550, 228-229) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการความรู้ ว่าผู้บริหารสถานศึกษาถูกคาดหวังให้มีการแสดงออกของบทบาท ในเรื่องของการเป็นมืออาชีพที่จะต้องจัดและบริหารการศึกษา ดังนี้

1. มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้
  - 1.1 การจัดให้มีการวิจัยและพัฒนาโรงเรียน
  - 1.2 การจัดการประเมินและนำผลการประเมินมาปรับปรุงโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
  - 1.3 การแสวงหาความคิดและความสามารถครู นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ
  - 1.4 การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
  - 1.5 การจัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
2. นำโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าไปเรื่อยๆและให้มีความยั่งยืน
  - 2.1 ปกครอง ดูแลบุคลากรด้วยคุณธรรมและจริยธรรม
  - 2.2 จูงใจในบุคลากรให้พัฒนาผลงานของตนเองให้ดีขึ้น
  - 2.3 สร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยมของโรงเรียน และสร้างพันธมิตรต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน
  - 2.4 สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรทุกคน
  - 2.5 ทำงานโดยอาศัยกลุ่มหรือคณะบุคคลเป็นที่ตั้ง
  - 2.6 มีความจริงใจ เข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน
  - 2.7 ให้รางวัลยกย่อง ชมเชยบุคลากร นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง
  - 2.8 เอื้ออำนวยความสะดวกทรัพยากรทุกอย่างเพื่อการเรียนรู้

จึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวหน้าสถานศึกษา มีหน้าที่สำคัญในการบริหารจัดการรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมอย่างมีระบบ ทั้งในด้านการกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการศึกษา การควบคุม การบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรทุกฝ่าย รวมทั้ง ชุมชน ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาดำเนินการบรรลุจุดหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา ผู้บริหารจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพที่สำคัญ ในอันที่จะนำพาโรงเรียนให้เกิดการพัฒนาก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

### การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงของการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นงานหลักของการสถานศึกษาคือทำให้ความรู้ทางด้านวิชาการแก่ผู้เรียน ปรับปรุงพัฒนาการเรียนสอนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานด้านวิชาการ ในทุกด้านเพื่อที่จะบริหารจัดการให้ผู้เรียนได้มีความรู้ มีคุณธรรม สามารถใช้ความรู้ประกอบอาชีพเป็นพลเมืองที่ดี และช่วยกันพัฒนาประเทศชาติให้ก้าวหน้าต่อไป การบริหารงานวิชาการ

ประกอบด้วยงานและปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น หลักสูตร การเรียนการสอน การจัดการ วัสดุและประเมินผล รวมทั้งการติดตามผลโดยใช้งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร รวมไปถึงตัวผู้เรียน การบริหารงานวิชาการจึงถือได้ว่าเป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษา

#### ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหาร หมายถึง การร่วมกันจัดการ หรือดำเนินงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด (กฤตย์ คำานวนไว, 2555, 12)

งานวิชาการ หมายถึง งานหลักที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้ครอบคลุมระบบการเรียนรู้ทั้งภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน มีการวัดผลประเมินผลเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตาม หลักสูตร สถานศึกษา (คัมภีร์ สุตแท้, 2553, 22)

เมื่อประกอบความหมายของการบริหารเข้ากับความหมายของงานวิชาการ จึงเป็นการดำเนินการในกิจการต่างๆ ที่ครอบคลุมระบบการเรียนรู้ทั้งภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน มีการวัดผลประเมินผลเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตาม หลักสูตรการศึกษานั้น อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุดอย่างไรก็ตามการบริหารงาน วิชาการ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

พิรพรรณ ทองปั้น (2552, 44) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุก ชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน การปรับปรุง และการพัฒนาการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีสัมฤทธิ์ผลและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

โสภณ วงษ์นาคเพ็ชร (2553, 24) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนิน กิจกรรมต่างๆ ทางด้านวิชาการและด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนการพัฒนาส่งเสริม ความมีประสิทธิภาพของการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่ง นับเป็นหัวใจสำคัญหรือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง

พระมหาบุญเสริม ธรรมทิน โนน (ทองศรี) (2554, 25) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาทุกชนิดในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มี คุณภาพและมาตรฐานสูงสุดเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน

พัชราวี ดวงดี (2555, 13) กล่าวว่า การบริหารงานด้านวิชาการเป็นการบริหารกิจกรรมทุก ชนิดในโรงเรียนเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานด้านการเรียนการสอน งานด้านวัสดุ อุปกรณ์ งานด้านวัดผลประเมินผล งานด้านห้องสมุด งานด้านนิเทศภายใน งานด้าน



การประชุมอบรมทางวิชาการ โดยจัดเป็นกระบวนการมีองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหาร คือ ครูผู้สอน ผู้รับนโยบายการบริหารไปปฏิบัติและมีการคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน

อับคนหาดี อะละมาด (2556, 34) กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการว่า เป็นกระบวนการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล มุ่งสู่จุดหมายแก่ผู้เรียนในทางที่ดีขึ้น

นริชกร ทองน้อย (2556, 41) ยังได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการบริหารในกิจกรรมต่างๆที่สถานศึกษาจัดขึ้น ซึ่งส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานได้ตามเจตนารมณ์ของการศึกษาให้มากที่สุด

จากความหมายของการบริหารงานวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการกิจกรรมทางการศึกษาทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงสุดเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนตามภารกิจของสถานศึกษา ซึ่งนับเป็นหัวใจสำคัญหรือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง

#### ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร เนื่องจากงานวิชาการจัดได้ว่าเป็นงานหลักในการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะด้านการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวกับการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2550, 26) ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการว่าเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน มีขอบข่ายกว้างขวาง ผู้บริหารโรงเรียนต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน มีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถปฏิบัติงาน ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด โดยมุ่งประโยชน์ให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและสามารถปรับตัวในสังคม มีคุณธรรม มีความขยันหมั่นเพียร มีความรู้และทักษะตามศักยภาพ และมีความเป็นพลเมืองดีในระบบประชาธิปไตย

กุลชรี พิฤกษ์แก้ว (2551, 19) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งและจัดได้ว่าเป็นงานหลักในการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา มาตรฐานและคุณภาพของโรงเรียนมักจะพิจารณาจากผลงานด้านวิชาการเป็นสำคัญ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาสติปัญญาความรู้ ความสามารถของนักเรียน ให้สามารถแสวงหาความรู้ ก้าวมันทันโลกสามารถปรับตัวอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุข ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนที่จะต้องให้ความสนใจและใช้เวลาบริหารให้มากกว่างานอื่นๆ



รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552, 29) ยังได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์การบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการ ได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้อง กับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น

2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเองและ การประเมินภายนอกจากหน่วยงานภายนอก

3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดหลักผู้เรียนเป็น สำคัญ ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาและบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นๆอย่างกว้างขวาง

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553, 22) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการนั้นถือว่าเป็นหัวใจ สำคัญในการจัดการศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน เพื่อให้ให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การบริหารงานวิชาการเป็น เรื่องที่สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาต้องรับผิดชอบโดยตรง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะเกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อนำการพัฒนาหลักสูตรและจัดการ เรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ปัจจัยสู่ความสำเร็จของหลักสูตร สถานศึกษาอยู่ที่การบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบ

อัปคนหาดี อะละมาด (2556, 35) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการจึงถือได้ว่าเป็นหัวใจ ของงานที่สำคัญของสถานศึกษาเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของผู้บริหาร ซึ่งจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับ กิจกรรมในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ความสำเร็จของสถานศึกษา

นิรัชกร ทองน้อย (2556, 42) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษามาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด หากผู้บริหารสามารถบริหารได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงถือได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดใน สถานศึกษา ผู้บริหารต้องใส่ใจและตระหนักในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจงานวิชาการ อย่างถ่องแท้ รวมทั้งพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้า ทันต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ ยังจะได้รับความไว้วางใจ การยอมรับนับถือจากชุมชน สังคม อันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจต่อ ความสำเร็จในที่สุด

จากความสำคัญดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่างานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นหัวใจของ กิจกรรมทุกชนิดที่เกิดขึ้นในโรงเรียน มุ่งส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน และเป็นการมุ่งประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทั้งเป็นงานที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติเป็นภารกิจหลัก

#### ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

ความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ที่การบริหารงานวิชาการ ซึ่งงานวิชาการมีขอบข่ายกว้างขวางในด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยทั่วไปสถานศึกษาที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะด้านประถมศึกษาหรือด้านอื่นๆ ในแต่ละระดับนั้นจะมีหลักสูตรและโปรแกรมการศึกษาที่ใช้ร่วมกัน โดยทั่วไปหลักสูตรจัดโดยส่วนกลาง ดังนั้น ขอบข่ายของงานวิชาการจะครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริการการสอน และการจัดการวัดผลและประเมินผล รวมทั้งการติดตามผลโดยแต่ละสถานศึกษามีขอบข่ายในการบริหารงานวิชาการที่มีรายละเอียดแตกต่างกันไปตามบริบทต่างๆของสถานศึกษา มีผู้เสนอขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

ปัญญา แจ่มกั้งวาล (2554, 81) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก มีดังนี้

1. หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร
2. การจัดการเรียนการสอน
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี
5. การนิเทศการศึกษา
6. การวัดผลประเมินผล
7. การประกันคุณภาพการศึกษา

นิรัชกร ทองน้อย (2556, 8) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา โดยกำหนดขอบข่ายและภาระงานด้านวิชาการ ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน
4. การพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
5. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
7. การนิเทศการศึกษา

#### 8. การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ได้กำหนดขอบข่ายและการปฏิบัติงานและการจัดการสถานศึกษาด้านวิชาการไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, 34) ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา โดยกำหนดขอบเขตงานวิชาการไว้ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, 29-30)

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนงานวัดผล
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
  9. การนิเทศการศึกษา
  10. การแนะแนว
  11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
  12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
  13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
  14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลรอบรั้วองค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
  15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
  16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
  17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ได้กำหนดงานวิชาการเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษาไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, 36-40) ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้
  - 1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สารแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น
  - 1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 1.3 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม
  - 1.4 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม
  - 1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร
  - 1.6 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร
  - 1.7 ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ปกครอง ชุมชน มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

2.3 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน หรือแบบอื่นๆตามความเหมาะสม

2.4 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน หรือแบบอื่นๆตามความเหมาะสม

3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน มีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

3.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลของสถานศึกษา

3.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลแลประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัด และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติและผลงาน

3.4 จัดให้มีการเทียบความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

3.5 พัฒนาเครื่องมือวัด และประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร การจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ในภาพรวมของสถานศึกษา

4.2 ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้



4.3 ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงาน การวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นๆ

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

5.1 ศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ

5.2 ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอนจัดหาสื่อและเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านวิชาการ

5.3 ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

5.4 การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ มีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

6.1 สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

6.2 จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

6.3 จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เข้าร่วมกัน

6.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. การนิเทศการศึกษา มีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

7.1 จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

7.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา

7.3 ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

7.4 ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

7.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

8. การแนะแนวการศึกษา มีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

8.1 จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการ และวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน

8.2 ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

8.3 ติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา

8.4 ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาหรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

9.1 จัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

9.2 กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองความสำเร็จของสถานศึกษา

9.3 วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

9.4 ดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9.5 ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงและพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

9.6 ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9.7 ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน มีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

10.1 ศึกษา สำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

10.2 จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น

10.3 การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น มีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

11.1 ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาบริเวณใกล้เคียง ภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

11.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา มีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

12.1 ดำรงและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

12.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

#### แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้ มีการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, 28-51) มีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. หลักการและแนวคิด

1.1 ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

1.2 มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

1.3 มุ่งส่งเสริมให้ชุมชน และสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่าย และแหล่งการเรียนรู้

1.4 มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

1.5 มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพในการจัดการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ขอบข่ายและภารกิจงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการ

2.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น สถานศึกษามิมีบทบาท และหน้าที่ ดังนี้

2.1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้

2.1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้น หรือประเด็นที่สถานศึกษาให้ความสำคัญ

2.1.3 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษา และชุมชน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.1.4 การจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้เพื่อจัดประสบการณ์ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ประเมินผล และปรับปรุง

2.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

2.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ สถานศึกษามิมีบทบาท และหน้าที่ ดังนี้

2.2.1 วางแผนงานด้านวิชาการ โดยการรวบรวมข้อมูล และกำกับติดตามดูแลและนิเทศเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 2.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สถานศึกษามีบทบาท และหน้าที่ ดังนี้

- 2.3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 2.3.2 จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้
- 2.3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่างๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- 2.3.5 ส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 2.3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียน และช่วยเหลือนักเรียนพิการ ด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

### 2.4 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษามีบทบาท และหน้าที่ ดังนี้

- 2.4.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดย
  - 2.4.1.1 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น
  - 2.4.1.2 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
  - 2.4.1.3 จัดให้มีวิชาต่างๆ ครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ
  - 2.4.1.4 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูง และลึกซึ้งมากขึ้นสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษาทางเลือก
  - 2.4.1.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และโลก
- 2.4.2 สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรการจัดการกระบวนการเรียนรู้ การสอน และอื่นๆให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ
- 2.4.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.4.4 นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาแล้วรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

### 2.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สถานศึกษามีบทบาท และหน้าที่ ดังนี้



2.5.1 จัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.5.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา

2.5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

2.5.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆอย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

2.5.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

2.5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

2.5.7 ศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบ หรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้า เพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

2.6 การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน สถานศึกษา มีบทบาท และหน้าที่ ดังนี้

2.6.1 กำหนดระเบียบการวัด และประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

2.6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

2.6.3 วัดผลประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียน

2.6.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

2.6.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัด และประเมินผล

2.6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

2.6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่างๆรายปี/รายภาค และตัดสินผลการเรียนการผ่านช่วงชั้น และจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.6.8 การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบโอนรับการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และวิชาการพร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

2.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สถานศึกษามีบทบาท และหน้าที่ ดังนี้

2.7.1 กำหนดนโยบาย และแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2.7.2 พัฒนาครู และนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขั้นทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

2.7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

2.7.4 รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

2.8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา ให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

2.8.2 จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ Resource Center สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนหนังสือ และสวนธรรมะ เป็นต้น

2.8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษาของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง/แผนที่ และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดสถาบันการศึกษาพิพิธภัณฑ์ และพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

2.8.4 ส่งเสริมให้ครู และผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2.8.5 ส่งเสริมให้ครู และผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในต่างประเทศ

## 2.9 การนิเทศการศึกษา สถานศึกษามีบทบาท และหน้าที่ ดังนี้

2.9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครู และผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่า ได้ปฏิบัติถูกต้อง เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และตัวครูเอง

2.9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึง ค่อเนื่องเป็นระบบและครบกระบวนการ

2.9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

## 2.10 การแนะแนว สถานศึกษามีบทบาท และหน้าที่ ดังนี้

2.10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนว และการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.10.2 จัดระบบงาน และโครงสร้างองค์กรแนะแนว และดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน

2.10.3 สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.10.4 ส่งเสริม และพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยา และการแนะแนว และดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน

2.10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพที่เหมาะสมทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว

2.10.6 ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ

2.10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน

2.10.8 ประสานงานด้านการแนะแนวระหว่างสถานศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

2.10.9 เชื่อมโยงระบบแนะแนว และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษามีบทบาท และหน้าที่ ดังนี้

2.11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน

2.11.2 จัดระบบบริหาร และสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางาน และการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้งานง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

2.11.3 จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์ / แผนยุทธศาสตร์)

2.11.4 ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม สถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วม และวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA

2.11.5 ตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจัง ต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

2.11.6 ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

2.11.7 จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

2.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ สถานศึกษามีบทบาท และหน้าที่ ดังนี้

2.12.1 จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัวชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นๆ

2.12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน

2.12.3 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

2.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น สถานศึกษามีบทบาท และหน้าที่ ดังนี้

2.13.1 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

2.13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และท้องถิ่น

2.13.3 ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยง หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในอื่นๆ

2.13.4 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น เป็นต้น

2.14 การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา สถานศึกษามีบทบาท และหน้าที่ ดังนี้

2.14.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรของชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรของชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

2.14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรของชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นร่วมกันจัดการศึกษา และใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

2.14.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรของชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

2.14.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรของชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาน



ประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น

2.14.6 ส่งเสริม และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพ และปริมาณ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

2.15 การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา สถานศึกษามีบทบาท และหน้าที่ ดังนี้

2.15.1 ศึกษา และวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้ และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

2.15.2 จัดทำร่างระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้ และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

2.15.3 ตรวจสอบร่างระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และแก้ไขปรับปรุง

2.15.4 นำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ไปสู่การปฏิบัติ

2.15.5 ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

2.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา สถานศึกษามีบทบาท และหน้าที่ ดังนี้

2.16.1 ศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.16.2 จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

2.16.3 ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

2.17 การพัฒนา และการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สถานศึกษามีบทบาท และหน้าที่ ดังนี้

2.17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดการ และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

2.17.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2.17.3 พัฒนา และใช้สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา ให้ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆเกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน

2.17.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาผลิตใช้และพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา

สรุป ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญสำหรับสถานศึกษาเพราะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของการศึกษากระบวนการบริหารงานวิชาการจะเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตั้งแต่การวางแผน การวางแผน การปรับปรุงพัฒนา การจัดดำเนินการสอน การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา และการวัดและประเมินผล รวมทั้งการติดตามผลการศึกษาโดยมีบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

จากการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยยังได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเพื่อนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของงานวิชาการในสถานศึกษาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของงานวิชาการในสถานศึกษา

	องค์ประกอบของงานวิชาการ	กษม โสมศรีแพง (2554)	นริชกร ทองน้อย. (2556)	ปัญญา แจ่มกังวาน(2554)	อับคนหาดี อะละมด(2556)	ราวี กลั่นหอม(2554)	กัญญา สนั่นเมือง (2554)	วิภา ทองหง่า (2554)	ประยูร เจริญสุข(2553)	สำนักการศึกษา กทม.(2554)	ความดี
1.	การวางแผนงานด้านวิชาการ									✓	1
2.	การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา			✓		✓					2
3.	การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
4.	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	7
5.	การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8
6.	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	✓	✓	✓			✓	✓		✓	6
7.	การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ที่อวัสดูอุปกรณ์	✓	✓		✓						3
8.	การนิเทศการศึกษา	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	8
9.	การแนะแนว	✓						✓			2
10.	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน	✓	✓	✓				✓	✓	✓	6
11.	การส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ							✓			1
12.	การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น							✓			1
13.	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร							✓		✓	2

	หน่วยงานและสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา									
14.	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓	✓		✓		7

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ ดังกล่าวข้างต้นนั้นจะมีขอบข่ายการบริหารงาน วิชาการที่มีองค์ประกอบคล้ายคลึงกันเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งครอบคลุมกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้วิจัยจึงได้ทำการคัดเลือกขอบข่ายงานที่ สำคัญ โดยจากการบูรณาการเนื้อหาความรู้ตามกรอบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, 28-51) และสอดคล้องกับการสังเคราะห์ องค์ประกอบหลักของงานวิชาการในสถานศึกษาจากการคัดเลือกกิจกรรมในงานวิชาการที่มีความถึ ในการถูกกำหนดขึ้น ไข้ซ้ำกันเกินกึ่งหนึ่งของแหล่งข้อมูลทั้งหมดดังแสดงไว้ในตาราง ได้จำนวน 7 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี 6) การนิเทศการศึกษา 7) การพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนี้

### 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษา เพราะหลักสูตรเป็นแม่แบบที่จะเป็นตัวชี้ นำสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สำหรับในการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนนั้นต้องมีการส่งเสริมการนำหลักสูตร ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ รวมถึงการ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม ท้องถิ่น และผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, 25)

#### ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ ดังนี้

หลักสูตร เป็นมวลประสบการณ์ทั้งหมดที่ผู้จัดการศึกษาได้จัดให้ผู้เข้ารับ การศึกษาเพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษามีการพัฒนาในด้านต่างๆตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ (อัปคนหาดี อะละมาด, 2556, 43) เช่นเดียวกับ วิภา ทองหง่า (2554, 27-28) ที่กล่าวว่า หลักสูตรเป็นหลักและ หัวใจของการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการศึกษา ความเข้าใจในเรื่องของ หลักสูตรและการเรียนการสอน จะทำให้การจัดการศึกษาดำเนิน ไปด้วยดีแก่ทุกฝ่ายและช่วยในการ



กำหนดทิศทางในการดำเนินการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการด้านวิชาการที่สัมฤทธิ์ผล บรรลุผลตามเป้าหมาย และให้นิยามของหลักสูตรไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1)หลักสูตรเป็นระบบในการจัดการศึกษา โดยมีปัจจัยนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามที่มุ่งหมายไว้ 2)หลักสูตรเป็นระบบในการจัดการศึกษา โดยมีปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ กระบวนการ (Process) ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสำเร็จทางการศึกษา 3)หลักสูตรเป็นแผนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งประสงค์จะอบรมฝึกฝนผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา และผู้บริหารต้องใช้หลักสูตรเป็นตัวกำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติทางด้านวิชาการและต้องสามารถบริหารหลักสูตรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

กระทรวงศึกษาธิการ (2553ก, 1) ซึ่งได้บัญญัติความหมายของ หลักสูตรสถานศึกษา (School-Based Curriculum) หมายถึง แผนหรือแนวทางหรือข้อกำหนดของการจัดการการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ซึ่งจัดทำโดยคณะบุคคลของสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาผู้เรียน และชุมชน สังคม ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ในชุมชน สังคมอย่างมีความสุข ซึ่งต้องไม่ขัดต่อความมั่นคงของชาติและสิทธิมนุษยชน ส่วน บวร เทศารินทร์ (2550, 188) กล่าวว่า หลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วยส่วนที่เป็นหลักสูตรแกนกลางที่กำหนดจากส่วนกลาง และส่วนที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นที่จัดทำ โดยเขตพื้นที่การศึกษาและส่วนที่สถานศึกษาแต่ละแห่งเพิ่มเติมตามความเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาสังคม ความต้องการ ความถนัดและความสามารถของผู้เรียน หลักสูตรที่ดีมีคุณภาพ ต้องเป็นหลักสูตรที่พัฒนาจากข้อมูลของสถานศึกษาและชุมชน สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการระดมทรัพยากรทั้งสถานศึกษา และชุมชนมาใช้อย่างคุ้มค่าและใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ สำหรับในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานั้น กันดิดยา สอนธิเมือง (2554, 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การนิเทศการใช้หลักสูตร การติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามความเหมาะสม สอดคล้องกับ นิรัชกร ทองน้อย (2556, 14) ที่กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาการขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 การศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น เพื่อจัดทำรายละเอียดต่างๆตามโครงสร้างหลักสูตรและสาระที่กำหนด เพื่อนำไปใช้ในสถานศึกษา



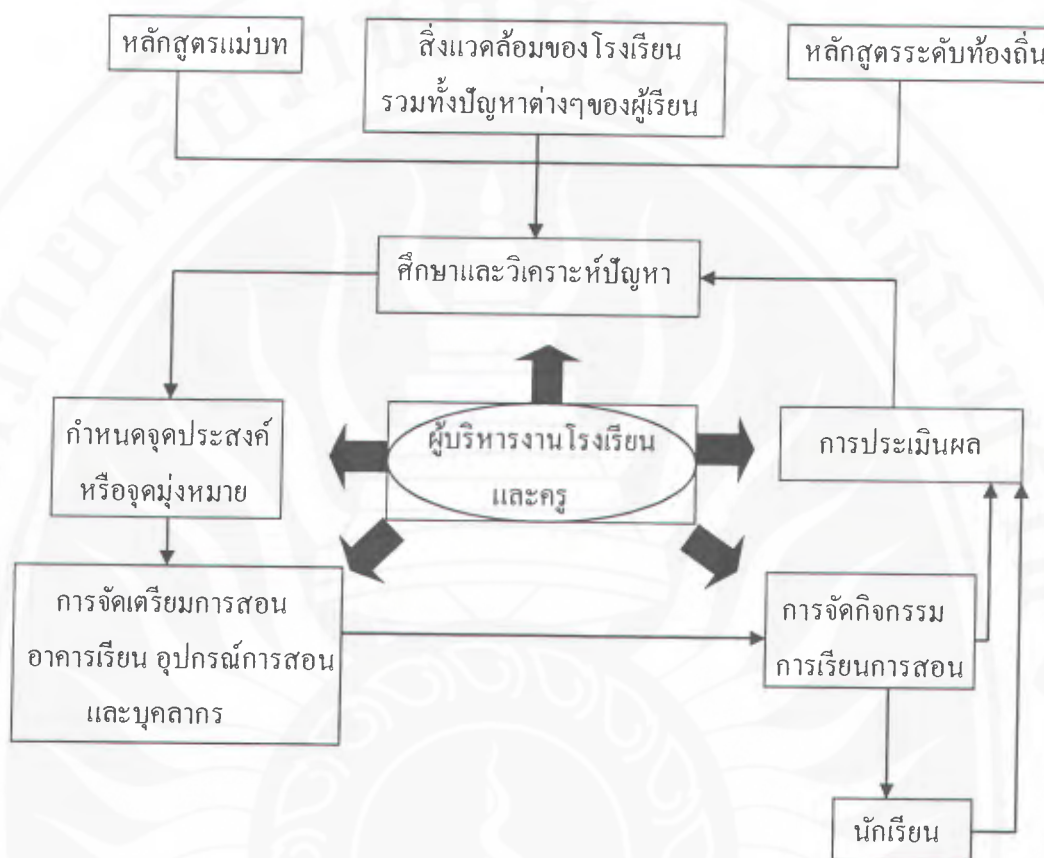
### ความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, 23) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของหลักสูตรและการสอนไว้ว่า หลักสูตรเป็นหลักและหัวใจของการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการศึกษา ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรและการเรียนการสอนจะทำให้การศึกษาคำเนินไปด้วยดี ทั้งแก่ตัวผู้เรียนเองและช่วยให้ครูได้มีทิศทางและสิ่งที่กำหนดในการสอน เช่นเดียวกับ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550, 20) ได้กล่าวถึงหลักสูตรว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ เพราะหลักสูตรเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาคน ชุมชน สังคมเป็นการถ่ายทอดความรู้ ฝึกฝน อบรม สืบสานวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตที่ดีงามและเรียนรู้เรื่องราวเกี่ยวกับตนเอง ความสัมพันธ์ของตนเองกับครอบครัว ชุมชน ชาติ และ โลก การบำรุงรักษาการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลตลอดจนการพัฒนาผู้เรียนในด้านต่างๆ ดังนั้นครูจึงเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะนำไปสู่ การพัฒนาประเทศ สถานศึกษาจึงต้องดำเนินการในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา มีดังนี้

- 1) เป็นข้อกำหนดที่ทุกคนในสถานศึกษาต้องปฏิบัติเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด และพัฒนาให้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ ความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา และเป็นไปตามสภาพปัญหาของชุมชน สังคม
- 2) เป็นเอกสารที่บุคคลภายนอกหรือหน่วยงานต่างๆ ใช้ประโยชน์ในกรณีที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- 3) เป็นเอกสารที่ใช้ประกอบการประเมินคุณภาพภายนอก เพื่อประเมินให้สอดคล้องกับสภาพจริงในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553ก, 1)

### องค์ประกอบในการพัฒนาหลักสูตร

องค์ประกอบในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย คณะกรรมการการดำเนินงานจัดทำหลักสูตรศึกษา วิเคราะห์สภาพของสังคมปัจจุบัน เพื่อนำข้อมูลมากำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร วางแผนหรือกำหนดโครงสร้างหลักสูตร ดำเนินงานพัฒนาหลักสูตร และประเมินผลหลักสูตร จะขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไม่ได้ จะต้องดำเนินงานเกี่ยวโยงและสัมพันธ์กันทั้งหมด ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรในระดับโรงเรียน  
ที่มา : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2551, 266)

#### แนวการปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

พัชรพงษ์ สุขแสง (2551, 22) ได้สรุปแนวการปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาว่า จะต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ ประเมินสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน นิเทศการใช้หลักสูตร การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามความเหมาะสม ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินงาน (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา, 2551, 45) ดังต่อไปนี้

1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่การจัดให้มีการดำเนินการ ต่อไปนี้
  - 1.1 สร้างความตระหนักเพื่อพัฒนานุคลากรให้มีความรู้ เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีหลักสูตรแกนกลาง สาระการเรียนรู้ศึกษา/ภูมิปัญญาท้องถิ่น/หลักสูตรเฉพาะทาง โดยการประชุม อบรมสัมมนาศึกษาเอกสาร

- 1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดย
  - 1.2.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นประธาน
  - 1.2.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการเป็นรองประธาน
  - 1.2.3 ครูหัวหน้า 8 กลุ่มสาระ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ
  - 1.2.4 ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการเป็นกรรมการและเลขานุการ
- 1.3 ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์
  - 1.4 กำหนดโครงสร้าง สัดส่วนเวลาเรียน เป้าหมายทิศทางของแต่ละกลุ่มสาระ
  - 1.5 กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
  - 1.6 จัดทำสาระหลักสูตร 8 กลุ่มสาระ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ให้สอดคล้องทันสมัย ทั้งด้านความรู้วิชาการ ความรู้รอบตัว ความรู้ในชีวิต และความรู้ด้าน ICT
  - 1.7 สรุปเรียบเรียงการจัดทำหลักสูตร
  - 1.8 นำหลักสูตรสถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษารับรอง
2. การนำหลักสูตรไปใช้ ได้แก่การจัดให้มีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้
  - 2.1 ประชุมชี้แจงให้ครูได้รับทราบแนวทางการนำหลักสูตรไปใช้ โดยศึกษาเอกสารหลักสูตร และบันทึกการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน
  - 2.2 ให้ครูแต่ละกลุ่มสาระร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตรสู่แผนการจัดการเรียนรู้
  - 2.3 จัดทำแผนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายทันสมัย มุ่งคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ
  - 2.4 ประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับกระบวนการในการจัดทำหลักสูตร
  - 2.5 สรุปผลการนำหลักสูตรไปใช้จากแบบประเมิน
3. การตรวจสอบทบทวนหลักสูตร ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้
  - 3.1 ประชุมชี้แจงให้ครูได้รับทราบความจำเป็น แนวทาง และขั้นตอนการตรวจสอบหลักสูตรสถานศึกษา โดยแบ่งกลุ่มครูตามขั้นตอนการตรวจสอบหลักสูตรและนำผลการใช้หลักสูตรจากแบบบันทึกมาประมวลเพื่อกำหนดการตรวจสอบหลักสูตร
  - 3.2 คณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกันตรวจสอบทบทวนหลักสูตร อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง ตามหัวข้อต่อไปนี้ 1)วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย 2)คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3)โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา 4)เป้าหมายปละทิศทางแต่ละกลุ่ม

สาระ 5)มาตรฐานและตัวชี้วัดแต่ละกลุ่มสาระ 6)รายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 7)กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 8)การจัดการเรียนรู้และการส่งเสริมการเรียนรู้ 9)การวัดและประเมินผล

3.3 สรุปข้อมูลเพื่อเตรียมจัดทำรายงานการประเมินหลักสูตร

4. การรายงานการตรวจสอบทบทวนหลักสูตร ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินการต่อไปนี

4.1 รวบรวมข้อมูลจากแบบบันทึกผลการประเมินการใช้หลักสูตรในทุกองค์ประกอบ

4.2 นำผลจากข้อ 4.1 ไปจัดกระทำตามขั้นตอนกระบวนการประเมินผลทางสถิติ

4.3 รายงานผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ

5. การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร ได้แก่การจัดให้มีการดำเนินการต่อไปนี

5.1 ผู้บริหารประชุมชี้แจงให้ครูเห็นความสำคัญและแนวทางในการพัฒนาและการปรับปรุงหลักสูตร

5.2 ให้คณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตร นำข้อที่ควรพัฒนาจากการประเมินผลการใช้หลักสูตรมาวางแผนการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร โดยให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน บริบท และภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม

5.3 ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร

5.4 สรุปรายงานการปรับปรุงหลักสูตร ให้ฝ่ายวิชาการและผู้บริหารทราบ

โดยสรุปเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น สภาพแวดล้อม ประเมินสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดทำรายละเอียดต่างๆตามโครงสร้างหลักสูตรและสาระที่กำหนด เพื่อนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การนิเทศการใช้หลักสูตร การติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามความเหมาะสมในสถานศึกษา

## 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในกระบวนการใช้หลักสูตร เพราะเป็นกิจกรรมที่ใกล้ชิดกับเด็กและเด็กได้ปฏิบัติมากที่สุด การเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่ครูและนักเรียนร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยครูเป็นผู้ดำเนินการให้กิจกรรมในการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปในแนวทางของหลักสูตร รวมถึงการสนับสนุนและส่งเสริมผู้เรียนในด้านต่างๆ ตาม



ความสามารถและศักยภาพของแต่ละบุคคล ฉะนั้น ควรจะต้องมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ความหมายของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ซึ่งมีผู้ได้ให้ความหมายของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, 66) ได้นิยามความหมายของการเรียนรู้ว่า หมายถึง การที่ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรมไปเป็นอย่างอื่น เช่น เปลี่ยนจากการไม่รู้เป็นรู้ หรือเปลี่ยนจากการชอบเป็นไม่ชอบ การเรียนรู้เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากประสบการณ์ตรงที่เคยยังไม่มีการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ก็จะไม่เกิดขึ้น และอาภรณ์ ใจเที่ยง (2550, 15) ได้กล่าวถึงลักษณะของการเรียนรู้ ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในลักษณะใดจึงจะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยจะพิจารณาได้จากพฤติกรรมที่เกิดขึ้นใน 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นเป็นพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปจากเดิม 2) พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นต้องเป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะค่อนข้างถาวร และ 3) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นจะต้องเนื่องมาจากประสบการณ์ โดยมีการจัดการเรียนอย่างเป็นกระบวนการเพื่อการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ กระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการจัดประสบการณ์และกิจกรรมต่างๆที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (อัปคนหาดี อะละมาด, 2556, 60) และเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

กฤตย์ คำนวนไว (2555, 26) ได้ให้ความหมาย การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ว่าเป็นการหาความต้องการของผู้เรียนและของชุมชน เพื่อนำมากำหนดเป็นรูปแบบของการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการและสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลาง ในขณะที่ กษม โสมศรีแพง (2554, 9) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระ และหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ และหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และความถนัดของผู้เรียน สอดคล้องกับ กันติยา สนธิเมือง (2554, 14) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการป้องกันและแก้ปัญหา การเรียนจากประสบการณ์ตรงและการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน ใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม โดยบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนและการนำภูมิปัญญา



ท้องถิ่นหรือเครือข่ายของผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม จัดให้มีกรณีศึกษาการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศร่วมกันหรือแบบอื่นๆตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

#### หลักการของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

หลักการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ คือ สถานศึกษาจะต้องจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงจากแหล่งเรียนรู้ตามเครือข่ายการเรียนรู้ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ต้องมีความหลากหลายและยืดหยุ่นตามความเหมาะสมทั้งกับเวลา สาระการเรียนรู้และผู้เรียน ใช้การแนะแนวและการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการบูรณาการกระบวนการคิด ค่านิยมที่พึงประสงค์และคุณธรรม จริยธรรมเข้าไปสอดแทรกในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (อัคนหาดี อะละมาด, 2556, 64) และเพื่อให้การดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ผู้สอนจึงต้องมีการจัดทำแผนในการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง เอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรของครูผู้สอน ซึ่งเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละครั้ง โดยใช้สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เนื้อหา เวลา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นไปอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารหลักสูตรและเอกสารที่เกี่ยวข้อง 2) ศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาและสาระสำคัญ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหา สาระสำคัญและผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง 4) สร้างแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิธีการสอน 5) นำแผนการเรียนรู้ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ และ 6) นำแผนการเรียนรู้มาปรับปรุงแก้ไขจัดพิมพ์เป็นฉบับจริง (ชวลิต ชุกคาม, 2553, 94)

#### องค์ประกอบและแนวปฏิบัติของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ประยูร เจริญสุข (2553, 158-159) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ และแนวปฏิบัติของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. การสำรวจปัญหาความต้องการได้แก่
  - 1.1 สำรวจสภาพและความต้องการของครูในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
  - 1.2 การรวบรวมข้อมูลในด้านต่างๆ สถานศึกษาได้ดำเนินที่เกี่ยวข้อกับการพัฒนาการเรียนรู้
  - 1.3 การวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนมาเป็นฐานในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
2. การวางแผนพัฒนา ได้แก่

- 2.1 การจัดหา จัดทำ ผลิตและการใช้ และการบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน  
ครบทุกกลุ่มสาระ
- 2.2 การปฐมนิเทศการใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้
- 2.3 การปรับปรุงพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนให้ทันสมัย
- 2.4 การกำหนดกรอบพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การปฏิบัติตามแผน
- 3.1 การสร้างองค์ความรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการคิดในแต่ละเรื่อง
- 3.2 การสร้างวัฒนธรรมการสอนใหม่ทำโดยการวิจัยและพัฒนาที่เน้นผู้เรียน  
เป็นสำคัญจริงๆ
- 3.3 การส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม  
ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน
- 3.4 การประยุกต์ใช้ความรู้ไปใช้ในสภาพจริง
- 3.5 การผสมผสานความรู้ต่างๆให้สมดุลกัน ด้านการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่  
ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 3.6 การส่งเสริมให้ครูใช้แผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้  
โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 3.7 การจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาพัฒนาตนเอง
- 3.8 การจัดการให้ครูได้ใช้วิธีการที่หลากหลายที่จะให้ครูพัฒนาตนเอง
- 3.9 การพัฒนาความชำนาญและเทคนิคการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยให้ครบ  
จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม
4. การประเมินผล และปรับปรุง
- 4.1 การปฏิบัติและจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล  
การเรียน
- 4.2 การนำผลการประเมินมาพัฒนา และปรับปรุงวิธีวัดผลและประเมินผลอย่าง  
ต่อเนื่อง
- 4.3 การสร้างเครื่องมือในการวัดผลที่เป็นไปตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังครบทุก  
รายวิชา
- 4.4 การวิจัยเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, 10) ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน  
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ดังนี้

1. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามสาระและหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน
2. จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม โดยจัดเนื้อหาสาระและ กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ตลอดจนผู้ที่มีความสามารถพิเศษและผู้ที่มีความบกพร่องหรือด้อยโอกาส โดยฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง สร้างสถานการณ์ตัวอย่าง
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆ ให้สมดุลกัน
4. ปลูกฝังผู้เรียนให้มีความซื่อสัตย์สุจริต จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม
5. จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้
6. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตาม ศักยภาพ
7. จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ โดยเป็นการ นิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียน การสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา
8. ส่งเสริมให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ (การวิจัยในชั้นเรียน)
9. ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย และต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม
10. จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ จัดกิจกรรมแนะแนว จัดกิจกรรมนักเรียน จัด กิจกรรมบำเพ็ญเพื่อสาธารณประโยชน์

สำหรับกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตร ต้องมีหลายกระบวนการด้วยกัน เช่น 1) กระบวนการสร้างความคิดรวบยอด 2) กระบวนการคิด อย่างมีวิจารณญาณ 3) กระบวนการปฏิบัติ 4) กระบวนการสร้างเจตคติ 5) กระบวนการสร้างค่านิยม 6) กระบวนการกลุ่ม 7) กระบวนการความรู้ความเข้าใจ 8) กระบวนการสร้างความตระหนัก

9) กระบวนการแก้ปัญหา 10) กระบวนการความคิดสร้างสรรค์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2553, 60-65)

ดังนั้น สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ คือ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระ และหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และความถนัดของผู้เรียนจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกทักษะ กระบวนการคิดรวมถึงการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่พึงปรารถนาและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม โดยสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนและการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายของผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ และส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

### 3. การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

การวัดผลและประเมินผลถือเป็นกระบวนการที่สำคัญของการจัดการศึกษา เพราะเป็นกระบวนการทำให้ทราบว่าจัดการเรียนการสอน ตลอดจนความพยายามต่างๆ ของโรงเรียนที่จะส่งเสริมการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร การเทียบโอนผลการศึกษานั้น ถือเป็นการสร้างโอกาสให้กับนักเรียนผู้มีความต้องการศึกษาตามสถาบันต่าง ๆ ตามวาระและโอกาสที่แตกต่างกัน

#### ความหมายของการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, 99-108) กล่าวว่า การวัด (Measurement) เป็นกระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุสิ่งของหรือบุคคลตามความมุ่งหมายและเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่จะวัดนั้น การวัดด้านการเรียนรู้มี 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Domain) ด้านทักษะปฏิบัติ (Psychomotor Domain) ด้านเจตคติ (Affective Domain) ส่วนการประเมินผล (Evaluation) เป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพคุณค่าความจริง และการกระทำ บางทีขึ้นอยู่กับ การวัดเพียงอย่างเดียวหรือการรวมการวัดหลายทางการประเมินผลแต่ละครั้งจะประกอบด้วยผลการวัดที่ได้จากกระบวนการต่างๆ เกณฑ์การพิจารณาและการตัดสินใจ เป็นการชี้ขาดหรือสรุปผลการเปรียบเทียบผลของการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สถานศึกษามีแนวปฏิบัติ ดังนี้ 1) กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา 2) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน 4) จัดให้มีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้

ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด 5) พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน ส่วนการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การนำผลการเรียนรู้อื่นซึ่งเป็นความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของบุคคลที่เกิดจากการศึกษาในระบบ นอกเหนือ และตามอรรถาธิบายที่ได้ตั้งสมมติไว้มา ประเมินเป็นส่วนใดส่วนหนึ่งของหลักสูตรในแต่ละระดับการศึกษา โดยให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ ไม่ว่าจะเป็ผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบ ตามอรรถาธิบาย การฝึกอาชีพหรือจากประสบการณ์การทำงาน(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550, 1-30) และยังมีนักการศึกษาให้ความหมายของการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ไว้ดังนี้

มนต์ฤดี ถือสมบัติ (2556, 40) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดให้มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีการรวบรวมและจัดข้อมูลสารสนเทศด้วยวิธีการที่หลากหลายแล้วสรุปผลตัดสินใจในด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การเลือกใช้เทคนิคและวิธีการวัดและประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ส่วน นิรัชการ ทองน้อย (2556, 14) ได้ให้นิยาม การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัด และประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในขณะที่วิภา ทองหง่า (2554, 64) กล่าวว่า การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนประสบการณ์ เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญในการนำมาซึ่งคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาระดับต่างๆ เพราะผลมาจากการวัดและการประเมินผลการศึกษา ส่วนการเทียบโอนประสบการณ์นั้น เป็นการสร้างโอกาสให้กับนักเรียนผู้มีความต้องการศึกษาตามสถาบันต่างๆ ตามวาระและโอกาสที่แตกต่างกัน

#### **จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้**

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนจุดหมายพื้นฐานสองประการ ประการแรก คือ วัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู การวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดการเรียนการสอนก็ขาดประสิทธิภาพ การประเมินระหว่างการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เช่นนี้เป็นการวัดผลเพื่อการพัฒนา(formative assessment) ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวันเป็นการประเมินเพื่อให้



รู้จุดเด่นจุดที่ต้องปรับปรุงจึงเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาในการเก็บข้อมูล ผู้สอนต้องใช้วิธีการ และเครื่องมือการประเมินที่หลากหลายและการใช้เกณฑ์การให้คะแนน (rubric) สิ่งที่สำคัญที่สุดในการประเมินเพื่อพัฒนา คือการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนในลักษณะคำแนะนำที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ทำให้การเรียนรู้พอกพูน แก้ไขความคิดความเข้าใจเดิมที่ไม่ถูกต้อง ตลอดจนการให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายพัฒนาตนได้ จุดมุ่งหมายประการที่สอง คือ การวัดและประเมินผล เพื่อตัดสินผลการเรียนเป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้ (summative assessment) ซึ่งมีหลายระดับ ได้แก่ เมื่อเรียนจบหน่วยการเรียนรู้ จบรายวิชาเพื่อตัดสินคะแนน หรือให้ระดับผลการเรียนให้การรับรองความรู้ความสามารถของผู้เรียนว่าผ่านรายวิชาหรือไม่ควรได้รับการเลื่อนชั้นหรือไม่หรือสามารถจบหลักสูตรหรือไม่ในการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนที่ดีต้องให้โอกาสผู้เรียนแสดงความรู้ ความสามารถด้วยวิธีการที่หลากหลายและพิจารณาตัดสินบนพื้นฐานของเกณฑ์ผลการปฏิบัติมากกว่าใช้เปรียบเทียบระหว่างผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552ฯ, 2)

#### หลักการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นกระบวนการเก็บรวบรวม ตรวจสอบ ดีความผลการเรียนรู้ และพัฒนาการด้านต่างๆของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร นำผลไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินผลการเรียนสถานศึกษาจึงควรกำหนดหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

1. สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม
2. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้มีจุดหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน และตัดสินผลการเรียน
3. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ต้องสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษา และจัดให้มีการประเมินการอ่าน ทิศวิเคราะห์ และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
4. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องดำเนินการด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ความคิด กระบวนการ พฤติกรรมและเจตคติ เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด ธรรมชาติวิชา และระดับชั้นของผู้เรียน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเที่ยงตรง ยุติธรรม และเชื่อถือได้

5. การประเมินผู้เรียนพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกต พฤติกรรมการเรียนรู้ การร่วมกิจกรรมและการทดสอบ ควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบผลการประเมินผลการเรียนรู้

7. ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและระหว่างรูปแบบการศึกษาต่างๆ

8. ให้สถานศึกษาจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา เพื่อเป็นหลักฐานการประเมินผลการเรียนรู้ รายงานผลการเรียน แสดงวุฒิการศึกษาและรับรองผลการเรียนของผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552ข, 14)

#### การเทียบโอนผลการเรียน

สถานศึกษาสามารถเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียนจากสถานศึกษาได้ในกรณีต่างๆ ได้แก่ การย้ายสถานศึกษา การเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา การย้ายหลักสูตร การละทิ้งการศึกษา และการขอกลับเข้ารับการศึกษาต่อ การศึกษาจากต่างประเทศและขอเข้าศึกษาต่อในประเทศ นอกจากนี้ยังสามารถเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากแหล่งการเรียนรู้อื่นๆ เช่น สถานประกอบการ สถาบันทางศาสนา สถาบันการฝึกอบรมอาชีพ การจัดการศึกษาโดยครอบครัว เป็นต้น ในการพิจารณาการเทียบโอน สามารถดำเนินการ ได้ดังนี้

1. พิจารณาจากหลักฐานการศึกษา ซึ่งจะให้ข้อมูลที่แสดงความรู้ ความสามารถของผู้เรียนในด้านต่างๆ

2. พิจารณาจากความรู้ประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติจริง การทดสอบ การสัมภาษณ์ เป็นต้น

3. พิจารณาจากความสามารถ และการปฏิบัติจริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552ข, 33)

#### แนวปฏิบัติการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษา จะต้องจัดทำระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552ข, 24) ซึ่งมีแนวทางในการปฏิบัติการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ดังนี้

1. กำหนดระเบียบแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลของสถานศึกษา

2. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3. ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน

4. จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนของสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

5. พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน (การดี อนันต์นำวิ, 2551, 283) ดังนั้นสรุปได้ว่า การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน คือ การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยดำเนินการวัดผล และการประเมินผลการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง ส่งเสริมให้มีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน และจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถาบันอื่น สถานประกอบการ และอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

#### 4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดสำหรับการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับประเทศในสังคมประชาธิปไตย ทุกฝ่ายมีความสำคัญต่อการร่วมมือดำเนินงาน ในยุควิทยาศาสตร์ เช่นปัจจุบันหนทางของการทดลองเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ความก้าวหน้าทางการศึกษาก็ขึ้นอยู่กับ การสำรวจและการทดลอง คือการวิจัยนั่นเอง การวิจัยจึงมีประโยชน์ต่อการทดสอบแนวความคิด การตอบคำถาม การแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจผู้บริหาร การวิจัยสามารถให้คำตอบของปัญหา ซึ่งการที่ผู้บริหารจะแก้ปัญหาใดๆ นั้นต้องดูผลการวิจัยก่อนที่จะแก้ปัญหาเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาได้ผลสำเร็จ

#### ความหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

นิรัชกร ทองน้อย (2556, 14) ได้ให้นิยามของการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ สอดคล้องกับ กันติยา สนธิเมือง (2554, 21) ได้กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การจัดการและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่ม สาระการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานและสถาบันอื่น สำหรับ มนต์ฤดี ถือสมบัติ (2556, 42) ได้สรุป การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดให้มีการให้ความรู้ ให้มีการทำวิจัย ส่งเสริม พัฒนา อำนวยความสะดวกในการทำวิจัย เผยแพร่งานวิจัย ให้คำปรึกษาและให้กำลังใจในการทำวิจัย โดยมุ่งหวังเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญและหวังผลเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ส่วน ปัญญา แจ่มกั๊ววน (2554, 47) ได้ให้นิยามของ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ว่า เป็นการทำงานอย่างเป็นระบบของครูในการหาคำตอบเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคน และคิดหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น มีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา และสนับสนุนให้ผู้เรียนศึกษาหาความรู้ด้วยการวิจัย เช่น การทำโครงการแล้วนำเสนอข้อค้นพบด้วยการพูดและการเขียน

#### ความสำคัญของการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

การวิจัยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาถือเป็นเรื่องที่สำคัญ ดังจะเห็นได้จากนโยบายของรัฐบาล ที่ได้ให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา โดยระบุไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ว่า “ให้มีการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญา พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้และสร้างกลไกการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, 55) ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารและครูจำเป็นต้องตระหนักในความสำคัญของการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

1. เพื่อสร้างมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติงาน ทุกคนต้องการให้ได้ผลงานจากการปฏิบัติงานมากที่สุด การวิจัยช่วยสร้างมาตรฐานของงานทั้ง ด้านคุณภาพและปริมาณการวิจัยมีความจำเป็นต่อการสร้างมาตรฐานของการปฏิบัติงานอันเป็นที่ยอมรับสำหรับทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานเพื่อการควบคุมลำดับขั้นของการปฏิบัติงานเหล่านี้ และเพื่อให้การปฏิบัติงานทุกขั้นตอนสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพตลอดถึงก่อให้เกิดความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง
2. เพื่อก่อให้เกิดวิธีการทำงานที่มีมาตรฐาน วิธีการทำงานอาจมีหลายวิธีผู้บริหารและบุคลากรควรจะร่วมกันตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีและง่ายที่สุด ถ้าใช้วิธีทำงานแบบลองถูกลองผิดก็ทำให้เสียเวลาและเสียค่าใช้จ่าย การวิจัยสามารถป้องกันการสูญเปล่า
3. เพื่อการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหา ในขณะที่มีการดำเนินการตามกระบวนการทางการศึกษา ผู้บริหารจะประสบกับปัญหาต่างๆ สิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องมีการสืบค้นและแก้ปัญหาการวิจัย ซึ่งเป็นการค้นหาความรู้เป็นหนทางที่ผู้บริหารใช้ในกระบวนการตัดสินใจการวิจัยไม่ได้ให้คำตอบของปัญหาในตัวของมันเองแต่อาจเสนอแนะการตัดสินใจหรือทางเลือกของการตัดสินใจ

4. เพื่อเผชิญกับความท้าทายของการเปลี่ยนแปลง สังคมปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่างๆ เช่น ด้านสังคม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจ เป็นต้น เพราะฉะนั้นการวิจัยเพื่อหาคำตอบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งจำเป็น

5. เพื่อปรับปรุงสภาพปัจจุบัน การบริหารการศึกษาก็คือ การปรับปรุงการศึกษาในปัจจุบันการแก้ปัญหาโดยใช้สามัญสำนึกจึงเป็นการเสี่ยงกับการผิดพลาด ผู้บริหารที่ดีจึงควรใช้ผลการวิจัยทางการศึกษามาปรับปรุงสภาพการศึกษาในปัจจุบัน (วสันต์ ปรีดานันต์, 2553, 28)

ธีระ รุญเจริญ (2550, 357-358) กล่าวว่า การวิจัยในโรงเรียนจำเป็นและมีความสำคัญต่อการดำเนินการภารกิจของโรงเรียน ทั้งภารกิจจัดการศึกษาและภารกิจด้านการจัดการบริหาร ดังนี้

1. แท้ที่จริงแล้วการวิจัยเป็นการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันอย่างมีแบบแผน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสวงหาเทคนิควิธีการในการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ครูจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับธรรมชาติและศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน ซึ่งมีความคล้ายคลึงและแตกต่างกัน

2. การใช้แนวทางในการวิจัยจะนำไปสู่การแก้ปัญหา หรือบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างเป็นระบบและนำไปสู่ความเชื่อถือได้มากขึ้น

3. การวิจัยจะนำไปสู่การพัฒนา สามารถได้รับคำตอบที่พิสูจน์ได้

4. การวิจัยเป็นการฝึกความคิดได้อย่างแตกฉานมีระบบแบบแผนและขั้นตอนชัดเจน

5. พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญของการวิจัย ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะการวิจัยการเรียนการสอน เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับธรรมชาติและศักยภาพของนักเรียน (มาตรา 30)

6. ผลการวิจัยจะนำไปสู่การพัฒนา และการจัดการศึกษาได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน

#### จุดมุ่งหมายของการวิจัยในสถานศึกษา

การวิจัยในสถานศึกษาเป็นการแสวงหาแนวทาง และเทคนิควิธีการในการบริหารจัดการตามภารกิจสถานศึกษา แสวงหาเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับธรรมชาติและศักยภาพของผู้เรียนทำให้การเรียนรู้ที่มีหลักการและเหตุผลด้วยตนเอง ซึ่งนำไปสู่ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ เก่ง ดี และมีสุข (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2552, 115) ดังนั้นการใช้การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้จึงเป็นภารกิจที่สำคัญ และจำเป็นในกรณีที่ผู้สอนพบว่ากระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ที่กำลังดำเนินการอยู่มีปัญหาหรือมีความจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน



### การวิจัยในชั้นเรียน

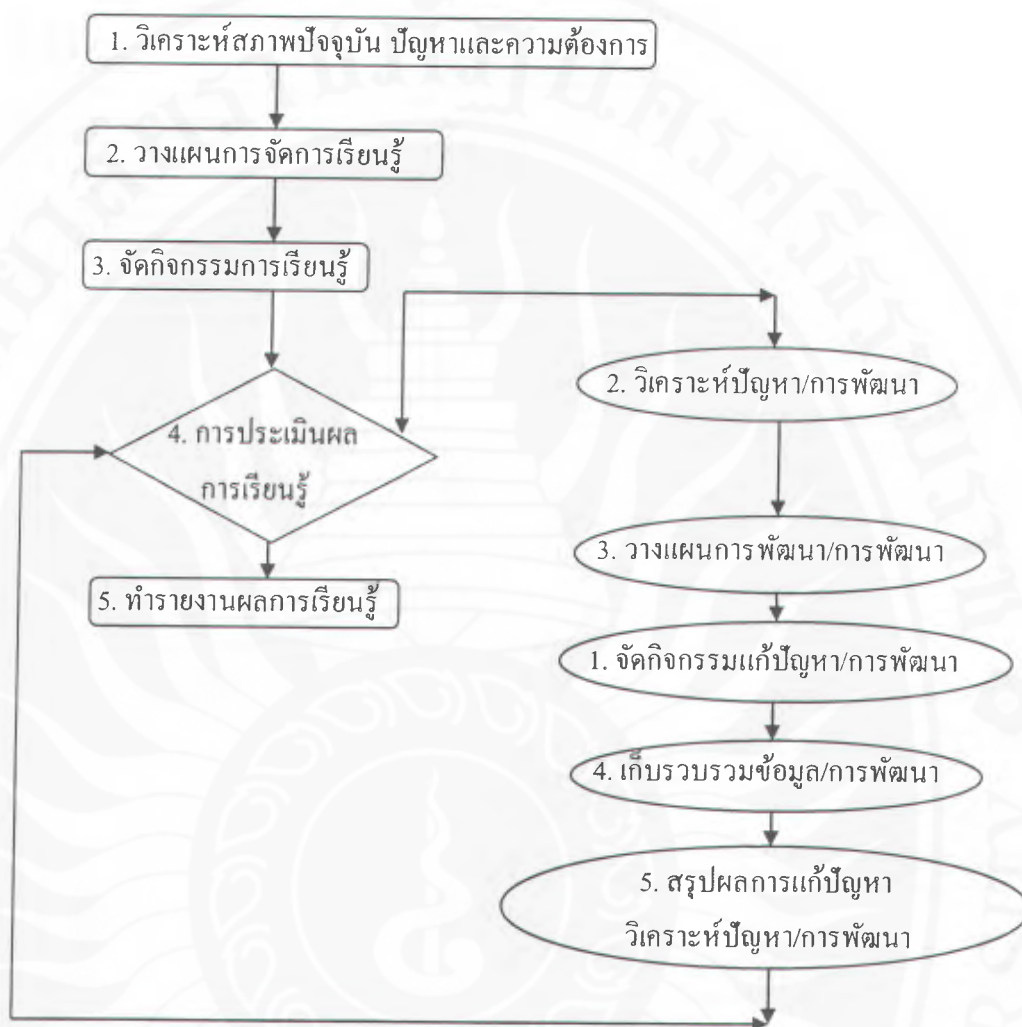
การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอีกทางหนึ่ง นั้นคือการวิจัยในชั้นเรียน โดย ภาวिका ธาราศิริสุทธิ์ (2550, 116) ได้ให้ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนว่า เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนการนำวิจัยเข้าไปช่วย จะทำให้การจัดการเรียนการสอนของครู สามารถนำผู้เรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตรได้ ครูที่จะทำการวิจัยได้สำเร็จจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้อิสระในทางความคิดอิสระในการทำงานค้นคว้าทดลองที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจของครู ผู้ทำวิจัย เพื่อครูจะได้ค้นพบปัญหาและแนวทางแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับ วิภา ทองหง่า (2554, 107) กล่าวไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือของครูผู้สอน ใช้ในการแก้ไขปัญหาของนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อวิเคราะห์ปัญหาของนักเรียนและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้อันของนักเรียนโดยตัวของนักเรียนเอง โดยเป็นวิธีทำให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันช่วยในการแก้ไขปัญหาของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร ก็คือ จะต้องเป็นผู้สนับสนุน ให้คำแนะนำ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูมีกำลังใจในการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ แก้ไขพัฒนานักเรียนได้อย่างแท้จริง

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ทำโดยครู ผู้สอนในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียน การสอน หรือส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ได้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ในชีวิตประจำวันของตนเองให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ได้มีโอกาสวิพากษ์อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน (สุวิมล ว่องวานิช, 2553, 21)

ลักษณะสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนต้องมีการดำเนินงานที่เป็นวงจรต่อเนื่องมีกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม และเป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่สามารถปฏิบัติได้จริง การนำแนวทางการวิจัยปฏิบัติการไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน นั่นคือ ขณะที่กิจกรรมการเรียนการสอนกำลังดำเนินอยู่ต้องมีการวิจัยเพื่อแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างเรียน และทำการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาผู้เรียนควบคู่กันไป กิจกรรมการเรียนการสอน การวิจัยและพัฒนาจึงเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานพร้อมกันในการทำงานปกติ (สุวิมล ว่องวานิช, 2553, 23)

ซึ่งจากข้อมูลที่ได้กล่าวมา พอสรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นั้น เป็นงานที่ท้าทายชวนให้คิดอยากลองทำอยากติดตาม เกิดความกระตือรือร้น ใครรู้ใครเห็น ซึ่งในบางครั้งต้องใช้เวลานาน เพราะงานวิจัยเป็นงานที่ละเอียดถี่ถ้วน เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ถือเป็นสิ่งสำคัญ การนำวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้ เป็นไปตามความแตกต่างของผู้เรียน และสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นในแต่ละชุมชนนั้นๆ โดยมี ขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ คือการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมและเครื่องมือวัด การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอผลการวิจัย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552ก, 16) ดังนั้น การวิจัยเพื่อศึกษานั้นเป็นกระบวนการบริหารงานวิชาการเพื่อให้ผู้บริหารพัฒนา ศักยภาพของครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัยและสามารถปฏิบัติงานได้ และนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนและสถานศึกษาต่อไป

โดยปกติครูผู้สอนได้ทำการวิจัยอยู่ตลอดเวลา ด้วยการศึกษาหาสาเหตุ และสังเกต ในขณะที่กำลังสอน ทั้งในด้านเนื้อหาที่สอน วิธีสอน ตลอดจนพฤติกรรมของผู้เรียน และปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น แต่การกระทำของครูผู้สอนดังกล่าวนี้ จัดเป็นการทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยไม่ได้นำกระบวนการวิจัยเข้าไปศึกษาอย่างเป็นระบบ การนำกระบวนการวิจัยเข้าไปศึกษาอย่างเป็นระบบนั้นจะช่วยส่งผลให้การพัฒนาในการจัดการเรียนการสอนอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ นำเชื่อถือ และมีความเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งสามารถดำเนินการได้ตามภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 5 แสดงขั้นตอนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ (2552ก, 45)

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552, 117) ได้กล่าวถึง การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ว่าเป็นการวิจัยเพื่อมุ่งเน้นผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ ด้วยการใช้การวิจัยในกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งมีวิธีการอย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องทราบความต้องการการเรียนรู้ของตนเอง มีการลำดับความสำคัญก่อนหรือหลังตามความจำเป็นและความสำคัญให้ได้เป็นลำดับแรก และกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ได้

**ขั้นตอนที่ 2** การวางแผนการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องรู้จักการวางแผนการเรียนรู้ของตนเอง ว่า มีเป้าหมายเรื่องใด มีเวลามากน้อยเพียงใด มีแหล่งเรียนรู้ที่ไหนบ้าง มีวิธีเรียนใดบ้าง ต้องใช้สื่อ

ใดบ้าง และเมื่อมีปัญหาจะสามารถปรึกษาใคร เมื่อได้รับความรู้จะใช้ความรู้นั้นได้อย่างไร ตลอดจนวางแผนไปถึงการนำความรู้ที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนางานอย่างไร

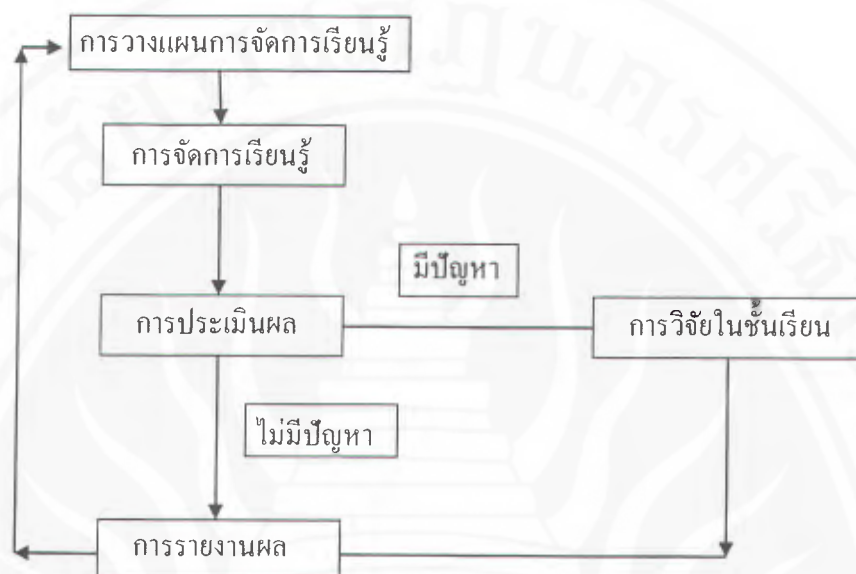
**ขั้นตอนที่ 3** การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ เป็นการปฏิบัติในการแสวงหาความรู้ตามที่ได้อ้างไว้ ซึ่งอาจใช้วิธีการต่างๆ ในการเรียนรู้ จากการใช้แหล่งเรียนรู้ต่างๆ เมื่อได้รับความรู้แล้วควรมีการตรวจสอบความรู้ได้ เพื่อยืนยันความถูกต้อง และตัดสินใจเลือกความรู้ไปใช้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการเรียนรู้

**ขั้นตอนที่ 4** การสรุปความรู้ เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนสรุปความรู้และนำเสนอความรู้ที่ได้จากการค้นคว้าในรูปแบบต่างๆที่เหมาะสมและอาจใช้เครื่องมือช่วยในการนำเสนอ

**ขั้นตอนที่ 5** การประเมินผล เพื่อปรับปรุงและนำไปใช้ในการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนประเมินกระบวนการเรียนรู้ของตนเองในระหว่างการเรียนรู้ทุกขั้นตอน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง รวมถึงการนำความรู้ที่ได้ไปใช้พัฒนางานต่อไป

ดังนั้น การใช้การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้จึงเป็นภารกิจที่สำคัญและจำเป็น ในกรณีที่ผู้สอน พบว่า กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ที่กำลังดำเนินการอยู่มีปัญหาหรือมีความจำเป็นต้องการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ในวงจรหลักของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการ/พัฒนาการเรียนรู้ วางแผนการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประเมินผลการเรียนรู้ และทำรายงานผลการเรียนรู้ เป็นการนำกระบวนการวิจัยเข้ามาใช้ในการดำเนินงานของผู้สอน ขั้นตอนที่ 3 ผู้สอนทำการประเมินระหว่างสอนและพบปัญหาเล็กน้อย สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ในช่วงการจัดกิจกรรมขณะนั้น และเมื่อประเมินผลในขั้นตอนที่ 4 แล้วไม่พบว่ามีปัญหา ผู้สอนสามารถจัดทำรายงานผลการเรียนรู้แก่ผู้เกี่ยวข้องทราบและใช้ประโยชน์ต่อไป หากพบปัญหาให้ดำเนินการทำวิจัยเพิ่มเติมตามวงจรย่อย 5 ขั้นตอน และนำผลการวิจัยไปใช้ต่อไป (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2552, 116-120)

นพเก้า ฅ พัทลุง (2550, 13-14) ได้กล่าวถึงการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ว่า การวิจัยเป็นกระบวนการค้นหาความรู้และแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เชื่อถือได้ สามารถนำผลการค้นพบมาแก้ไขการเรียนรู้หรือตัดสินใจเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการวิจัยเป็นกระบวนการเชิงระบบ ที่ใช้การศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ โดยเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน จำเป็นต้องพัฒนา ผู้สอนจำเป็นต้องทำวิจัยเพิ่มเติม เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น หรือพัฒนาผู้เรียน แล้วนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ต่อไป ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียน  
ที่มา : นพเก้า ณ พัทลุง (2550, 14)

### บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการวิจัยในชั้นเรียน

ธีระ รุณเจริญ (2550, 60) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้นำที่มีความสำคัญต่อโรงเรียนอย่างยิ่งย่อมจะต้องมีบทบาทเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

#### 1. ฐานะผู้นำการวิจัย

1.1 สร้างบรรยากาศวิจัยในชั้นเรียน โดยกำหนดให้การวิจัยเป็นนโยบายที่สำคัญอย่างหนึ่งของโรงเรียนและจัดนิทรรศการและเผยแพร่งานวิจัยประจำโรงเรียน

1.2 จัดให้มีหน่วยงานและคณะกรรมการประจำโรงเรียน จัดหาทุนการวิจัย โดยจัดทำงบประมาณประจำปี และแสวงหาทุนจากที่อื่นมาสนับสนุน

1.3 จัดฝึกอบรมการวิจัยให้แก่ครู

1.4 ส่งบุคลากรไปร่วมการอบรม

1.5 จัดดำเนินการวิจัยโดยตนเองอย่างน้อยเข้าร่วมเป็นผู้วิจัยในโครงการวิจัยต่างๆ

1.6 ให้รางวัลในรูปแบบต่างๆแก่ครู

#### 2. ฐานะนักวิจัย

2.1 พัฒนาศักยภาพในการวิจัย โดยศึกษาคู่ระดับสูงขึ้น หรือเข้ารับการฝึกอบรมการวิจัยอย่างต่อเนื่องเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการ อย่างน้อยเป็นผู้วิจัย



2.2 เสนอแนวทางการวิจัยทั้งในเอกสารและการนำเสนอผลงานการวิจัยในการประชุมทางการวิจัย

แนวปฏิบัติของการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, 31) สรุปเรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้

1. ศึกษาและสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และการนำผลวิจัยมาใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา
2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้
3. ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และใช้เป็นแนวทางแก้ปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลและผลงานวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพนักเรียนในความรับผิดชอบ
5. สร้างเครือข่ายในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งภายในโรงเรียนระหว่างโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา และส่วนกลาง
6. วิจัย ประเมินผล เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ดังนั้นสรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา คือ การทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การจัดการและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มีการทำวิจัย และอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย เผยแพร่งานวิจัย ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจในการทำวิจัย รวมถึงการสร้างเครือข่ายในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งภายในและนอกโรงเรียนโดยมุ่งหวังเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญและหวังผลเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

#### 5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

สื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการและคุณลักษณะตามมาตรฐานของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อการเรียนรู้มีหลากหลายประเภท ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และเครือข่ายต่างๆที่มีในท้องถิ่น การเลือกใช้สื่อควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับระดับพัฒนาการและลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน การจัดหาสื่อการเรียนรู้ ผู้เรียนและผู้สอนสามารถจัดทำและพัฒนาขึ้นเอง หรือปรับปรุงเลือกใช้อย่างมีคุณภาพจากสื่อต่างๆที่อยู่รอบตัว เพื่อนำมาใช้ในการประกอบในการจัดการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมและสื่อสารให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยสถานศึกษา

ควรจัดให้มีอย่างพอเพียง เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552ก, 22)

### ความหมายของการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

การจัดการเรียนการสอนนั้น ครูผู้สอนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสิ่งสำคัญที่ต้องปฏิบัติควบคู่กับกิจกรรมการเรียนรู้ คือ กิจกรรมการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, 247) ได้ให้ความหมายของสื่อการสอนว่าสิ่งที่นำความรู้ไปสู่ผู้เรียน อยู่ในรูปของสิ่งพิมพ์หรือไม่ใช่สิ่งพิมพ์ก็ได้ ซึ่งในปัจจุบันมีสื่อหลากหลายประเภทในการนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในการเลือกใช้สื่อจะต้องพิจารณาเนื้อหาในบทเรียน เลือกสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่สอดคล้องกับเนื้อหา และทักษะด้านผู้เรียน ขณะเดียวกันผู้สอนควรพิจารณาว่าสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่นำมาใช้นั้น ได้พัฒนาศักยภาพหรือต่อยอดความคิดของผู้เรียน หากพิจารณาแล้วครูผู้สอนได้พบข้อบกพร่องสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาดังกล่าวควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด (อมรรัตน์ เหล็กกล้า, 2554, 34-35) ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ดังนี้

วิภา ทองหง่า (2554, 50) กล่าวว่า สื่อการสอน นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาหมายถึง สิ่งที่น่าความรู้ไปสู่ผู้เรียน อยู่ในรูปของสิ่งพิมพ์และไม่ใช่สิ่งพิมพ์ที่ผู้สอนสามารถส่งถึงผู้เรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สำหรับการพัฒนาสื่อการสอน นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อศึกษานั้น เป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ต่อผู้เรียน ส่งเสริมกระตุ้นช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในทุกๆด้าน มีมากมายหลายรูปแบบ ซึ่งมีอิทธิพลสูงต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในปัจจุบัน โดยผู้บริหารและผู้มีหน้าที่ในการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อศึกษามาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงประโยชน์ของการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กรให้ดีที่สุดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต (วิภา ทองหง่า, 2554, 64) สำหรับ อมรรัตน์ เหล็กกล้า (2554, 31) กล่าวว่า สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา มีคุณค่าและความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพนั้นย่อมเกิดจากการนำสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้เพราะเป็นการพัฒนาความคิดอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความคิดรวบยอด ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาของบทเรียนได้อย่างชัดเจนรวดเร็ว อีกทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ การเรียนรู้ นอกจากนี้สื่อดังกล่าวสามารถช่วยในการแก้ปัญหการสอนได้เป็นอย่างดี และสร้างความสนใจให้กับผู้เรียน ซึ่งวิธีการใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ครูผู้สอนต้องพิจารณาการใช้สื่อ และวิธีการใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเหมาะสม ใช้

สื่อที่จำเป็น ใช้สื่อที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการณ์ศึกษาในยุคปัจจุบัน ตรงตามจุดประสงค์ของรายวิชา เพิ่มเติมองค์ความรู้สอดคล้องกับมาตรฐานรายวิชา เนื้อหา ลักษณะของผู้เรียน สภาพแวดล้อม เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

#### จุดมุ่งหมายของการใช้สื่อ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552, 124-125) ได้ให้ถึงความมุ่งหมายของการใช้สื่อการสอน 10 ประการ ได้แก่

1. สร้างความรู้ที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดแนวคิดและประสบการณ์ตรงมากขึ้น
2. ได้รับความสนใจและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน
3. ให้ผู้เรียนสามารถจำสิ่งที่เรียนได้ในระยะยาว
4. นำสิ่งที่เป็นประสบการณ์ตรงจากแหล่งต่างๆ มาสู่ห้องเรียนได้มากขึ้น
5. สร้างพื้นฐานในด้านความคิดสร้างสรรค์ให้แก่ผู้เรียนได้มากขึ้น
6. เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าใจบทเรียนและเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
7. เสริมสร้างเจตคติต่อการเรียนรู้
8. เป็นเครื่องมือที่ใช้ทบทวนสรุปและทำให้อุณหภูมิวิชาสัมพันธ์กัน
9. เสริมสร้างกิจกรรมที่เปลือกออกไป และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในบทเรียนที่กำลังเรียนอยู่
10. ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนเร็วขึ้น

#### การจัดการสื่อการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552ก, 22) ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับการจัดการสื่อการเรียนรู้ไว้ว่า สถานศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้

1. จัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศการเรียนรู้ เครือข่ายการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษาและในชุมชน เพื่อการศึกษา ค้นคว้า และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา ท้องถิ่น ชุมชน สังคม โลก
2. จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน เสริมความรู้ให้ผู้สอน รวมทั้งจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้
3. เลือกและใช้สื่อการเรียนรู้มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
4. ประเมินคุณภาพสื่อที่เลือกใช้อย่างเป็นระบบ

5. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. จัดให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อและการใช้สื่อการเรียนรู้เป็นระยะๆ และสม่ำเสมอ ในการจัดทำ การเลือกใช้ และการประเมินคุณภาพสื่อการเรียนรู้ที่ใช้ในสถานศึกษา ควรคำนึงถึงหลักการสำคัญของสื่อการเรียนรู้ เช่น ความสอดคล้องกับหลักสูตร วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียน เนื้อหา มีความถูกต้องและทันสมัย ไม่กระทบความมั่นคงของชาติ ไม่ขัดต่อศีลธรรม มีการใช้ภาษาที่ถูกต้อง รูปแบบการนำเสนอที่เข้าใจง่ายและน่าสนใจ

#### แนวปฏิบัติของการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552, 126) ได้กล่าวถึง แนวปฏิบัติของการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ไว้ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ

2. ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน

3. จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ

4. ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนา และการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

5. การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ดังนั้นสรุปได้ว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี คือ การศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการจัดหา พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และจัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานรายวิชา เนื้อหา ลักษณะของผู้เรียน สภาพแวดล้อมและสภาพการณ์ศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยการประสานความร่วมมือกัน เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

#### 6. การนิเทศการศึกษา

การบริหารและการจัดการในเรื่องใดๆ จะเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด จำเป็นต้องมีการควบคุม ดูแล ตรวจสอบ แนะนำช่วยเหลือคอยให้บริการปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา โดยยึดเกณฑ์มาตรฐานเป็นหลัก จึงมีการจัดการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา



### ความหมายของการนิเทศการศึกษา

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

วิภา ทองหง่า (2554, 76) ได้นิยามของ การนิเทศ หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่ดำเนินการไปเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการและความจำเป็น เป็นกระบวนการดำเนินงาน กระบวนการกิจกรรมต่างๆที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา เช่นเดียวกับ ปรียาพร วงสอนนุตร์โรจน์ (2553, 223) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ นิรัชกร ทองน้อย (2556, 82) กล่าวถึง การนิเทศการศึกษาว่า เป็นการดำเนินกิจกรรมต่างๆของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ มีความเชื่อมั่น สามารถพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพมาตรฐานด้านการจัดการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายของการนิเทศก็เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีขวัญกำลังใจ มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตนเอง เสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เป็นสิ่งที่จำเป็นใช้เพื่อการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกด้าน มีความเจริญงอกงามอย่างมีคุณค่า (วิภา ทองหง่า, 2554, 78)

### ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่ใช้ควบคู่กับการบริหารการศึกษาเพื่อการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้ดำเนินการอย่างราบรื่นเรียบร้อยและมีผลสัมฤทธิ์สูง ดังนั้นการนิเทศจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ

1. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในการให้บริการทางวิชาการแก่ครูผู้สอน เพราะกระบวนการเรียนการสอนมีกิจกรรมที่ซับซ้อนและหลากหลาย
2. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครูผู้สอนเพราะครูผู้สอนจะต้องฝึกฝนในสภาพการณ์จริงอยู่เสมอ
3. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูผู้สอนในการเตรียมการสอนเพื่อที่จะสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
4. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการพัฒนาครูให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยสามารถให้ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิเคราะห์วิจัย
5. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการรักษามาตรฐานการศึกษา เพราะช่วยให้ครูมีความคิดที่กว้างไกลก้าวหน้าทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการใหม่ๆ (ศึกษานิเทศก์, 2555, 5)



รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2552, 144) กล่าวไว้ว่า การนิเทศมีความจำเป็น เนื่องจาก

1. ศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด ไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึง และเจาะลึกถึงการเรียนการสอนในห้องเรียน
2. การจัดศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอให้ครอบคลุมสาขาในวิชาชีพ ความชำนาญ ความรู้
3. การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา
4. การนิเทศการศึกษาจะสร้างความใกล้ชิดคุ้นเคยกันเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน
5. การประสานในสถานศึกษาจะมีความสะดวกและมีการประชาสัมพันธ์กันอย่างทั่วถึง

#### แนวปฏิบัติและขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษา

การจัดการนิเทศการศึกษามีความสำคัญและจำเป็นที่ จะต้องจัดให้มีในสถานศึกษา การจัดให้การนิเทศการศึกษาให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพสูง ควรมีแนวปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาดังนี้

1. จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
2. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายเหมาะสมกับสถานศึกษา
3. ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา
4. ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยการนิเทศประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน โดยใช้เทคนิควิธีที่เหมาะสม ขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศจึงมีความสำคัญ ที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปโดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพมีดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศเป็นขั้นตอนพื้นฐานที่สำคัญที่สุดก่อนผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ

**ขั้นตอนที่ 2** การวางแผนและการจัดทำ โครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายใน หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการและเหตุผลข้อมูลที่ได้ จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน

และปัญหาความต้องการของสถานศึกษาว่า มีความต้องการนิเทศในด้านใด แล้วนำมาจัดทำแผน และโครงการต่อไป

**ขั้นตอนที่ 3** การดำเนินงานนิเทศ เป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติ เพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ มีดังนี้ 1) การให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติเป็นการ ให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไร จะมีขั้นตอน ในการดำเนินการอย่างไรและจะอย่างไรจึงจะทำให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ เป็นความ จำเป็นสำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ เพื่อจะได้สร้างความเข้าใจกันและทำให้การนิเทศนั้น ได้ผล 2) การปฏิบัติงานประกอบด้วย การปฏิบัติงานที่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย คือ ผู้รับ การนิเทศ ผู้ให้การนิเทศและผู้บริหาร 3) การสร้างขวัญกำลังใจ ผู้รับการนิเทศควรให้การเสริม กำลังใจ โดยเฉพาะจากฝ่ายบริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและทำงานด้วยความพึงพอใจ

**ขั้นตอนที่ 4** การประเมินผลการนิเทศเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบคือ ผู้บริหารหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายมี ดังนี้ 1) การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่ น่าเชื่อถือโดยการตั้ง จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนการใช้เครื่องมือ และการรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เป็นที่ยอมรับของฝ่ายนิเทศ ครูอาจารย์และนักเรียน 2) การ ประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำเมื่อได้จัดทำโครงการนิเทศแล้ว 3) การ ประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่ายทั้งผู้บริหารผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 4) การประเมินผล สามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างปฏิบัติงาน หรือขณะปฏิบัติงาน (Formative Evaluation) เพื่อจะได้พิจารณาวิธีการดำเนินการเพื่อปรับปรุงโครงการ ส่วนการประเมินผลสรุป เป็นการประเมินผลเพื่อการตัดสินใจถึงผลที่ได้รับจากโครงการ 5) การประเมินผลเป็นระบบ มี 3 ส่วนคือการประเมินผลที่บังจัญนำเข้ากระบวนการ และผลผลิตการประเมินผลมีเทคนิควิธี การดังนี้ 5.1) การประเมินผลเชิงปริมาณ ซึ่งสามารถจะดำเนินการได้ ในลักษณะเดี่ยวหรือกลุ่ม ผู้ดำเนินการ ประเมินจะรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือชนิดต่างๆ ที่มีความน่าเชื่อถือและมีความเที่ยงตรงในการ วัด 5.2) การประเมินผลเชิงคุณภาพ เป็นผลจากการสังเกตสัมภาษณ์ การประชุมสัมมนาร่วมกัน โดยทั่วไปการประเมินผลการนิเทศจะใช้ วิธีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพประกอบกันไป เพื่อให้ ข้อมูลที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือ (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2552, 144-145)

ดังนั้นสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา คือ การปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อจัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายใน สถานศึกษา ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ การเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสม กับสถานศึกษา มีการประเมินผล ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา และส่งเสริมให้มีการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การนิเทศการศึกษา เพื่อให้การนิเทศมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

#### 7. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การประกันคุณภาพเป็นระบบในการควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กร เพื่อให้สถานศึกษาสามารถสร้างความมั่นใจให้กับสาธารณชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้รับบริการ ซึ่งก็หมายถึงลูกค้านั่นเอง จึงนับว่าการประกันคุณภาพเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานขององค์กร (วิภา ทองหง่า, 2554, 93) สถานศึกษาเป็นองค์กรที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

ความหมายของการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ซึ่งมีหน่วยงานและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายและความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 (ราชกิจจานุเบกษา, 2553, 22) หมายถึง การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตาม และการตรวจสอบและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดสำหรับการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งกระทำโดยบุคลากรของสถานศึกษานั้น หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา ในขณะที่ ปัญญา แจ่มกัญวาน (2554, 63) ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่จัดดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษา เพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก และพัฒนาปรับปรุงสอดคล้องกับ นิรัชกร ทองน้อย (2556, 93) ที่ได้ให้ความหมายของ การประกันคุณภาพการศึกษา ว่า หมายถึง หลักการดำเนินการ กระบวนการหรือกิจกรรมของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ มีหลักฐาน สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นการรับประกันและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม ว่าผลผลิตทางการศึกษาจะได้รับการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานที่กำหนด

หลักการและองค์ประกอบในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เป็นระบบที่สถานศึกษาสร้างความมั่นใจแก่ผู้รับบริการทั้งผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนองค์กรหรือสถานประกอบการที่รับ

ผู้เรียนเข้าศึกษาต่อหรือทำงาน ว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้ตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถมีทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จึงกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและประกาศกฎกระทรวง ดังนั้น การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา จึงยึดหลัก 3 ประการ คือ

1. การกระจายอำนาจ สถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารและตัดสินใจดำเนินงานทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และทรัพยากร การจัดตั้งอำนวยความสะดวกและผู้สอนทำบทบาทหน้าที่ในการสอน จัดกิจกรรมและพัฒนาสื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุผลตามจุดหมายของหลักสูตรได้อย่างเต็มที่ สามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ ความต้องการของชุมชนและสังคมได้มากที่สุด

2. การเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการทำงานหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น/ปราชญ์ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งในฐานะเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาหรือคณะทำงานในส่วนอื่นๆของสถานศึกษา โดยมีการร่วมกันคิด ตัดสินใจ สนับสนุน ส่งเสริมและติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตลอดจนร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จของสถานศึกษา

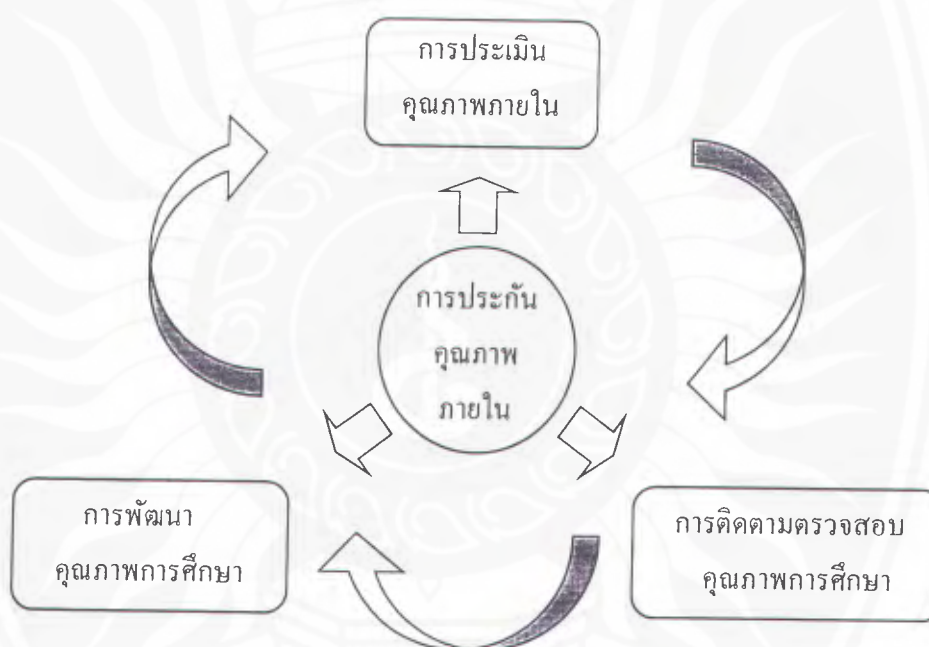
3. การแสดงการรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็นเป้าหมายที่ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนต้องได้รับรู้เพื่อการพัฒนาาร่วมกัน และเพื่อการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาว่าสามารถนำพาผู้เรียนไปสู่มาตรฐานที่ได้กำหนดร่วมกันไว้หรือไม่ จากเป้าหมายและจุดเน้นการพัฒนาดังกล่าวสถานศึกษาต้องสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เลือกกลวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และสามารถทำให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการประชาสัมพันธ์เป้าหมายและจุดเน้นที่ต้องการพัฒนาให้ทุกฝ่ายได้รับรู้ เป็นสัญญาประชาคมและเพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสู่เป้าหมายเดียวกัน

จากหลักการดังกล่าวข้างต้นการประกันคุณภาพการศึกษาจึงมีกระบวนการดำเนินการที่สัมพันธ์ต่อเนื่องกัน 3 ชั้น คือ

1. การประเมินคุณภาพภายใน เป็นการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตามและการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา กระทำโดยบุคลากรของสถานศึกษา หรือโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา

2. การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และจัดทำรายงานการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งเสนอแนะมาตรการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาการศึกษาเข้าสู่คุณภาพที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาการจากระบบและโครงสร้าง การวางแผนและการดำเนินงานตามแผน รวมทั้งสร้างจิตสำนึกให้เห็นว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคน(สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2554ข, 9-12)



ภาพที่ 7 องค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา  
ที่มา : สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554ข, 12)



### หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

โดยกฎกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2553, 26) ยังได้กำหนดให้สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
  2. จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
  3. จัดระบบบริหารและสารสนเทศ
  4. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
  5. จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
  6. จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
  7. จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน
  8. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, 35-36) ได้กำหนดเกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามที่กฎกระทรวงกำหนด ดังนี้
  - 1.1 การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ
  - 1.2 การพัฒนามาตรฐานการศึกษา
  - 1.3 การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี
  - 1.4 การดำเนินงานตามแผน
  - 1.5 การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาประจำปี
  - 1.6 การประเมินคุณภาพการศึกษา
  - 1.7 การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี
  - 1.8 การผลจุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ควรยึดหลักการการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สพท. และ สพฐ. เป็นต้น

2. จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
3. แต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยมีอำนาจและหน้าที่ มีดังนี้
  - 3.1 กำหนดแนวทางและวิธีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
  - 3.2 กำกับติดตามให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
  - 3.3 เสนอสถานศึกษาแต่งตั้งคณะบุคคลทำหน้าที่ตรวจสอบทบทวนและรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (รายงานประจำปี) ทั้งนี้ให้กำหนดอำนาจและหน้าที่ไว้ในคำสั่งแต่งตั้งพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้รับทราบอย่างทั่วถึง
4. สร้างความตระหนักเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
5. บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมจัดทำแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อการยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน
6. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีข้อมูลสารสนเทศครอบคลุมภารกิจและสามารถแสดงถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลของการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างพอเพียงถูกต้องชัดเจนเป็นปัจจุบันและสามารถจัดเก็บเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างสะดวกรวดเร็ว
7. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและหรือการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและสามารถเพิ่มเติมเฉพาะในส่วนที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นได้
8. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีรองรับ โดยควรคำนึงและครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้
  - 8.1 เป็นแผนที่ใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความจำเป็นของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ
  - 8.2 กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าประสงค์ผลผลิตและสภาพความสำเร็จของการพัฒนา เช่น ผลสัมฤทธิ์ในวิชาการ หลักคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น ซึ่งกำหนดได้อย่างต่อเนื่องชัดเจนและเป็นรูปธรรม
  - 8.4 กำหนดแหล่ง/หน่วยงาน ที่ให้การสนับสนุนและเกี่ยวข้องในแต่ละด้าน
  - 8.5 กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบและการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครองชุมชนไว้ให้ชัดเจน

- 8.6 กำหนดแผนการใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
9. จัดทำแผนกำกับติดตามตรวจสอบทบทวนและรายงานผลการดำเนินงานตามแผน
10. ดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพ/แผนกลยุทธ์
11. ดำเนินการกำกับติดตามตรวจสอบทบทวน และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ/แผนกลยุทธ์
12. ประเมินผลการดำเนินงานและความก้าวหน้าของการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด
13. จัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี (รายงานประจำปี) เสนอหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้นสรุปได้ว่า การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา คือ การจัดระบบโครงสร้างองค์กรเพื่อให้รองรับในการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา ดำเนินกิจกรรมวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดำเนินการตามแผน ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินคุณภาพ เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และกำกับดูแลให้มีการจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีเพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณชน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยในประเทศ

สำราญ แสงจันทร์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามความต้องการของครู อำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานตามความต้องการของครูผู้สอนในอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า พฤติกรรมผู้นำมีมิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

ไกล่รุ่ง สุขวิญญาน (2552) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามความคาดหวังของบุคลากรในโรงเรียนวาริชเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงเรียนวาริชเชียงใหม่ มีการรับรู้และมีความคาดหวังว่าหัวหน้างานมีพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้งด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์สูง ส่วนข้อเสนอแนะในการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างาน พบว่า บุคลากรเสนอแนะว่าด้านมุ่งงานควรมีการประสานงานที่ชัดเจน ส่วนด้านมุ่งสัมพันธ์ควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

ณรงค์ชัย นรสาร (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุภราชธานี ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน แยกต่างหากทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางอยู่ในระดับมาก ส่วน โรงเรียนขนาดใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน ส่วนใหญ่ ทั้ง 3 ขนาด โรงเรียนทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้านการมุ่งงานและด้านการมุ่งความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมุ่งงานแตกต่างกัน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

เพ็ญจันทร์ วัชรภิมย์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวม มีการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รองลงมาคือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ

ณปภัช รุ่งโรจน์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1)การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2)ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3)การบริหารงานวิชาการกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โสภณ วงษ์นาคเพ็ชร (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุภราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุภราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนา



กระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรและสถานศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นๆที่จัดการศึกษา และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆตามลำดับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อัตราการลาออกกลางคันของนักเรียนคุณภาพโดยทั่วไป การขาดงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามลำดับ การบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์โดยรวมในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วสันต์ ปรีตานันต์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการแนะแนวการศึกษา และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นๆที่จัดการศึกษา และการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

ฉัตรชัย ไชยมงคล (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก

อัฐพงศ์ จารุทรัพย์สดี (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า มีคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านการเน้นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีความเชื่อว่าองค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญหรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสื่อสารและการเป็นนักฟังที่ดี และด้านการใช้หลักการบริหารความเสี่ยง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า มีการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บังอร สาคลาไกล (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้ร่วมงาน ผู้สอน ผู้กระตุ้น และผู้สื่อสาร การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านผู้สื่อสาร และผู้กระตุ้นส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม

ขวัญใจ เกตุอุดม (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ ตามลำดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ผลในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ผลในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผลของการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและผล การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นไป ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พีรพรรณ ทองปั้น (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลข เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลข เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้าน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวัดผลประเมินผลและ การเทียบโอนผลการเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สำหรับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลข เขต 1 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Spirito (2003) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูใหญ่ในฐานะผู้บริหารทางวิชาการ ของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในรัฐแคลิฟอร์เนียที่มีผลต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน ได้ผลที่น่าสนใจอย่างหนึ่งว่า การพัฒนาบุคลากรของครูใหญ่มีความสำคัญต่อความสำเร็จทาง วิชาการของนักเรียน

Maciel (2005 อ้างถึงใน วสันต์ ปรีดานันต์, 2553) ได้ศึกษาถึง พฤติกรรมผู้บริหารใน โรงเรียนประถมศึกษา โดยทำการสำรวจประสิทธิภาพของโรงเรียน ความสำเร็จของนักเรียนและ พฤติกรรมของผู้บริหารว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารในการบริหารงาน วิชาการ ได้แก่ การสนับสนุนการเรียนการสอน การนิเทศ วิทยุทัศน์และการทุ่มเทในการทำงานมี ความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ และพฤติกรรมผู้บริหารมีผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่วัดด้วยความสำเร็จของนักเรียน

Shin and Zhou (2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารบริษัท และพนักงาน ในประเทศเกาหลี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารบริษัทมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของลูกจ้าง

Davis (1993) ได้ศึกษาวิจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและผลที่มีต่อการปรับปรุงโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาวีจยพบว่า พฤติกรรมเพียง 4 ด้าน คือ การเน้นสัมฤทธิ์ผล การจัดบรรยากาศความเป็นระเบียบเรียบร้อย การประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และการสนับสนุนได้รับการรับรู้จากกลุ่มครูว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปรับปรุงโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว จะเห็นว่าการบริหารการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารต้องมีการแสดงพฤติกรรมให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้นำที่นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สามารถชักจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ และจากสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพที่หลากหลายในการบริหารที่จะช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ซึ่งลักษณะพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ส่วนในการบริหารงานของสถานศึกษามีงานที่สำคัญ คือการบริหารงานด้านวิชาการ ซึ่งจัดเป็นงานหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง มีขอบข่ายและภาระงานที่สำคัญ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และจากการศึกษาของนักการศึกษาหลายท่าน ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ศึกษาการบริหารงานวิชาการ พบว่า ผลการศึกษาโดยรวมจะอยู่ในระดับมากเช่นกัน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ นั้นเป็นไปในทางบวก ดังนั้น จะเห็นว่า ผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสมจะส่งผลให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพ ทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพตามไปด้วย ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคนและประเทศชาติต่อไป

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ดังนี้

##### ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 2,132 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 214 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,918 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3, 28 มกราคม 2557)

##### กลุ่มตัวอย่าง

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเคริชซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, 608) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 327 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยแบ่งกลุ่มตามขนาดสถานศึกษา คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ กำหนดสัดส่วนตามกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 39 คน ครูผู้สอน จำนวน 288 คน รวมจำนวน 327 คน ปรากฏดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
ขนาดเล็ก	127	776	23	117
ขนาดกลาง	84	1,020	15	153
ขนาดใหญ่	3	122	1	18
รวม	214	1,918	39	288

### เครื่องมือที่ใช้วิจัย

เครื่องมือที่ใช้วิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎี และการศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 60 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Best & Kahn, 1993, 246) โดยมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย



ระดับ 1 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา  
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา  
ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการใน  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยมีขั้นตอน  
ในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในหัวข้อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวิจัย
2. สร้างแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Best  
& Kahn, 1993, 246) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น  
ของแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยตรวจสอบในประเด็นความครบถ้วนสมบูรณ์เกี่ยวกับ  
องค์ประกอบของแบบสอบถาม ความชัดเจนของคำชี้แจงและภาษาที่ใช้ในข้อคำถามว่าชัดเจน  
หรือไม่ พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาตรวจสอบ  
ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการ  
บริหารการศึกษามีความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร และมีความสามารถในด้านการใช้ภาษา  
จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โครงสร้าง ความถูกต้องเหมาะสม และสำนวน  
การใช้ภาษา

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด (พวงรัตน์

ทวีรัตน์, 2540, 117)

5. นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective  
Congruence: IOC)

6. คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence  
: IOC) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป พร้อมปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1990, 204 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, 125-126) โดยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98
8. นำผลการทดลองเครื่องมือเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือ ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป
9. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษา
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้สถานศึกษาด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ขอความร่วมมือจากผู้บริหารและครูผู้สอนตอบแบบสอบถาม แล้วขอความอนุเคราะห์ส่งคืนผู้วิจัย
3. ผู้วิจัยดำเนินการติดตามแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
4. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด ทำการตรวจสอบ เพื่อความสมบูรณ์ กรอกข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล และดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมกับคำบรรยายประกอบ
3. ข้อมูลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมกับคำบรรยายประกอบ

4. หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

5. เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อทราบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ไม่สัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.20 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.20 - 0.40 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.40 - 0.60 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.60 - 0.80 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่า 0.80 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ทั้งนี้ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก แสดงว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน

ทั้งนี้ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ แสดงว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผัน

#### สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

##### 1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach)

##### 2. สถิติที่ใช้เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

##### 3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.3 ค่าความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบคำถามของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรวมจำนวน 327 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาวิเคราะห์ผลและเสนอผลการวิเคราะห์ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอและแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลให้เป็นที่เข้าใจตรงกันผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล ดังต่อไปนี้

$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$r$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
$X_1$	แทน	พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน
$X_2$	แทน	พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์
$X_3$	แทน	พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง
$X_{tot}$	แทน	พฤติกรรมผู้นำโดยรวม
$Y_1$	แทน	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
$Y_2$	แทน	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้



$Y_3$	แทน	การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน
$Y_4$	แทน	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
$Y_5$	แทน	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี
$Y_6$	แทน	การนิเทศการศึกษา
$Y_7$	แทน	การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
$Y_{tot}$	แทน	การบริหารงานวิชาการโดยรวม
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$p$	แทน	ระดับความน่าจะเป็น (Probability)

### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้  
 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยการหา ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยการหา ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ( $r$ )

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าความถี่ และค่าร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพทั่วไป

ตัวแปรที่ศึกษา	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	ความถี่	ร้อยละ
1. ตำแหน่งหน้าที่		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	39	11.93
1.2 ครูผู้สอน	288	88.07
รวม	327	100.00
2. ประสบการณ์ทำงาน		
2.1 ต่ำกว่า 10 ปี	64	19.57
2.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	263	80.43
รวม	327	100.00
3. ขนาดของสถานศึกษา		
3.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก	140	42.81
3.2 สถานศึกษาขนาดกลาง	168	51.38
3.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่	19	5.81
รวม	327	100.00
รวม	327	100.00

จากตารางที่ 3 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน (ร้อยละ 88.07) เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 80.43) และเมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานศึกษา ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง (ร้อยละ 51.38) รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก (ร้อยละ 42.81)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน	4.31	.35	มาก
2. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์	4.16	.40	มาก
3. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	4.25	.41	มาก
รวม	4.24	.33	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน ( $\bar{X} = 4.31$ ) รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 4.25$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 4.16$ )

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน

พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. วางแผนและบริหารจัดการที่ดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน	4.42	.54	มาก
2. กำหนดมาตรฐานการทำงานของแต่ละส่วนฝ่ายอย่างชัดเจน	4.38	.55	มาก
3. มอบหมายงานอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับลักษณะงาน	4.30	.54	มาก
4. ควบคุมติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบาย	4.27	.53	มาก
5. ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน	4.36	.56	มาก
6. ใช้ทรัพยากรทางการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	.55	มาก
	4.17	.52	มาก
7. พัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง	4.28	.54	มาก
8. ออกคำสั่งมอบหมายงานอย่างเคร่งครัด			
9. สนับสนุนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	4.33	.60	มาก
	4.40	.55	มาก
10. เน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด			
รวม	4.31	.35	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วางแผนและบริหารจัดการที่ดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.42$ ) รองลงมา คือ เน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด ( $\bar{X} = 4.40$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ใช้ทรัพยากรทางการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.16$ )

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์

พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือครูอย่างสม่ำเสมอ	4.20	.55	มาก
2. ยอมรับฟังความคิดเห็นจากทุกๆฝ่าย	4.17	.54	มาก
3. เปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	4.10	.51	มาก
4. ให้อิสระในการเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา	4.22	.50	มาก
5. ยินดีให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษากับทุกคน	4.24	.56	มาก
6. ให้เกียรติและความไว้วางใจกับทุกคน	4.21	.55	มาก
7. สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยความมีเหตุผลและใช้สันติวิธี	4.08	.56	มาก
8. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม	4.18	.55	มาก
9. ประสานงานกับครูอย่างสร้างสรรค์	4.09	.59	มาก
10. ทำงานแบบร่วมกันคิดร่วมกันทำที่ชัดเจน	4.08	.60	มาก
รวม	4.16	.40	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ยินดีให้คำแนะนำและให้คำปรึกษากับทุกคน ( $\bar{X} = 4.24$ ) รองลงมา คือ ให้อิสระในการเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 4.22$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยความมีเหตุผลและใช้สันติวิธี และทำงานแบบร่วมกันคิดร่วมกันทำที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.08$ )



ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านพฤติกรรมผู้นำที่  
เน้นการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. บริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	4.37	.60	มาก
2. สร้างบรรยากาศที่ดีน่าไว้วางใจภายในโรงเรียน	4.26	.61	มาก
3. กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.27	.62	มาก
4. สร้างแรงจูงใจแบบใฝ่สัมฤทธิ์ของผลงาน	4.08	.56	มาก
5. ปรับตัวให้ทันกับยุคสมัยและเหตุการณ์ในปัจจุบัน	4.25	.58	มาก
6. แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและโรงเรียนอยู่เสมอ	4.30	.60	มาก
7. พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.26	.58	มาก
8. ยอมรับความเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน	4.29	.57	มาก
9. ส่งเสริมให้ครูค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนา งานให้เกิดผลสำเร็จ	4.25	.58	มาก
10. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ปฏิบัติงานสำเร็จ ตามเป้าหมาย	4.12	.58	มาก
รวม	4.25	.41	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 4.37$ ) รองลงมา คือ แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและ โรงเรียนอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.30$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สร้างแรงจูงใจแบบใฝ่สัมฤทธิ์ของผลงาน ( $\bar{X} = 4.08$ )

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีรายละเอียดปรากฏ ดังตารางที่ 8 - 15

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.27	.44	มาก
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.31	.44	มาก
3. การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน	4.30	.41	มาก
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.15	.51	มาก
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	3.99	.55	มาก
6. การนิเทศการศึกษา	4.22	.54	มาก
7. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา			
รวม	4.19	.43	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ ) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.31$ ) รองลงมา คือ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ( $\bar{X} = 4.30$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนิเทศการศึกษา ( $\bar{X} = 3.99$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551	4.43	.62	มาก
2. มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาความต้องการของสถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น	4.24	.62	มาก
3. ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษา	4.32	.59	มาก
4. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์	4.34	.58	มาก
5. สนับสนุนให้ครูวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตรได้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน	4.33	.56	มาก
6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.45	.57	มาก
7. ดำเนินการนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	4.12	.59	มาก
8. ดำเนินการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร	4.15	.60	มาก
9. ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม	4.14	.59	มาก
10. บูรณาการสาระความรู้ต่างๆให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.20	.57	มาก
รวม	4.27	.44	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.45$ ) รองลงมา

คือ ส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ( $\bar{X} = 4.43$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีดำเนินการนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.12$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.46	.58	มาก
2. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน	4.30	.60	มาก
3. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การประยุกต์ใช้ความรู้จากประสบการณ์จริง	4.36	.57	มาก
4. ส่งเสริมการจัดบรรยากาศห้องเรียน สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้	4.37	.64	มาก
5. ส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้	4.30	.65	มาก
6. วางแผนร่วมกับชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.15	.62	มาก
7. มีกระบวนการพัฒนาครูผู้สอนเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.25	.58	มาก
8. ส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดกระบวนการเรียนรู้	4.33	.61	มาก
9. ดำเนินการนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู	4.13	.56	มาก
10. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน	4.48	.60	มาก
รวม	4.31	.44	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.48$ ) รองลงมา คือ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 4.46$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ดำเนินการนิเทศการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครู ( $\bar{X} = 4.13$ )

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน

การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. กำหนดกฎระเบียบและแนวทางการปฏิบัติ เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลไว้อย่างชัดเจน	4.34	.55	มาก
2. ส่งเสริมการจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลที่ สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	4.26	.54	มาก
3. ส่งเสริมการดำเนินการวัดผลประเมินผลตาม หลักเกณฑ์การประเมินผลการเรียน	4.25	.54	มาก
4. ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผล ตามสภาพจริง	4.30	.57	มาก
5. จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นๆ	4.21	.49	มาก
6. ส่งเสริมให้ครูพัฒนาเครื่องมือวัดผล และ ประเมินผลให้ได้มาตรฐานอยู่เสมอ	4.25	.58	มาก
7. ให้ครูผู้สอนจัดทำหลักฐานเอกสารการวัดผลและ ประเมินผล	4.45	.60	มาก
8. ติดตามและตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการ วัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.30	.61	มาก
รวม	4.30	.41	มาก



จากตารางที่ 11 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผล การเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ครูผู้สอนจัดทำหลักฐานเอกสารการวัดผลและประเมินผล ( $\bar{X} = 4.45$ ) รองลงมา คือ กำหนดกฎระเบียบและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลไว้อย่าง ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.34$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นๆ ( $\bar{X} = 4.21$ )

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. กำหนดให้มีการศึกษา วิจัย พัฒนาคุณภาพงาน วิชาการของสถานศึกษา	4.16	.63	มาก
2. สนับสนุนให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียนมาใช้พัฒนา คุณภาพการศึกษา	4.11	.64	มาก
3. ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนา คุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.08	.65	มาก
4. ให้คำปรึกษาและแนะนำการทำวิจัยให้กับครู	4.07	.66	มาก
5. ส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการ พัฒนาการเรียนการสอน	4.16	.73	มาก
6. สนับสนุนให้ครูเผยแพร่ผลงานวิจัย	4.03	.69	มาก
7. จัดให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัยทั้ง ภายในและภายนอกโรงเรียน	4.05	.70	มาก
8. ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอน โดยใช้วิจัยเป็น ส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้	4.14	.68	มาก
รวม	4.09	.57	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดให้มีการศึกษา วิจัย พัฒนาคุณภาพงานวิชาการของ สถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.16$ ) รองลงมา คือ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.14$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สนับสนุนให้ครูเผยแพร่ผลงานวิจัย ( $\bar{X} = 4.03$ )

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สนับสนุนให้ครูมีการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็น ในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.22	.61	มาก
2. ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดทำ พัฒนาสื่อ และเทคโนโลยี	4.15	.57	มาก
3. ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรม การเรียนการสอน	4.25	.60	มาก
4. จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการเรียน การสอนและพัฒนางานวิชาการ	4.14	.59	มาก
5. จัดให้บริการวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียน การสอนแก่ครูอย่างเพียงพอ	4.15	.65	มาก
6. จัดให้มีการพัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้ เป็นแหล่งแห่งการเรียนรู้	4.08	.60	มาก
7. จัดนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการใช้สื่อ การเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	4.12	.62	มาก
8. ประสานความร่วมมือกับสถาบันอื่นๆ เพื่อจัดทำ และพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	4.09	.64	มาก
รวม	4.15	.51	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.25$ ) รองลงมา คือ สนับสนุนให้ครูมีการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ( $\bar{X} = 4.22$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดให้มีการพัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งแห่งการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.08$ )

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการนิเทศ การศึกษา

การนิเทศการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. จัดประชุมครูเพื่อให้ทราบจุดมุ่งหมายแนวทางปฏิบัติ การนิเทศภายในโรงเรียน	4.19	.64	มาก
2. ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน	4.14	.60	มาก
3. สร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการนิเทศการเรียนการสอนภายในโรงเรียน	4.02	.58	มาก
4. ดำเนินการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง	3.88	.66	มาก
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนิเทศซึ่งกันและกัน	3.96	.72	มาก
6. ประเมินผลการนิเทศภายในเป็นระยะๆ	3.88	.64	มาก
7. นำผลการนิเทศไปใช้เพื่อพัฒนางานวิชาการ	3.92	.65	มาก
8. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์นิเทศภายในร่วมกับสถานศึกษาอื่น	3.96	.63	มาก
รวม	3.99	.55	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัด ประชุมครูเพื่อให้ทราบจุดมุ่งหมายแนวทางปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.19$ ) รองลงมา คือ ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.14$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ดำเนินการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง และประเมินผลการนิเทศภายในเป็นระยะๆ ( $\bar{X} = 3.88$ )

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้ออำนวยต่อการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.23	.64	มาก
2. กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จ ตามมาตรฐานและตัวชี้วัด	4.27	.60	มาก
3. วางแผนการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างเป็น ระบบ	4.22	.65	มาก
4. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา	4.21	.66	มาก
5. ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	4.17	.65	มาก
6. จัดให้มีการรายงานผลการประกันคุณภาพ การศึกษาให้สาธารณชนทราบ	4.24	.59	มาก
7. ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.19	.63	มาก
8. ประสานความร่วมมือสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพการศึกษา	4.22	.65	มาก
รวม	4.22	.54	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จตามมาตรฐานและตัวชี้วัด ( $\bar{X} = 4.27$ ) รองลงมา คือ จัดให้มีการรายงานผลการประกันคุณภาพการศึกษาให้สาธารณชนทราบ ( $\bar{X} = 4.24$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ( $\bar{X} = 4.17$ )

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการ บริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ( $n = 327$ )

ตัวแปร	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y <sub>7</sub>	Y <sub>tot</sub>
X <sub>1</sub>	.490*	.557*	.526*	.470*	.511*	.558*	.585*	.610*
X <sub>2</sub>	.515*	.562*	.452*	.477*	.578*	.505*	.551*	.601*
X <sub>3</sub>	.638*	.720*	.657*	.639*	.735*	.684*	.749*	.796*
X <sub>tot</sub>	.655*	.732*	.649*	.632*	.729*	.694*	.749*	.799*

\*  $p \leq .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .799$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมกับการ บริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้าง สูงทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาระบบการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสูงสุด ( $r = .749$ ) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ ( $r = .732$ ) ส่วนความสัมพันธ์กับด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษาต่ำสุด ( $r = .632$ )



เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านของพฤติกรรมผู้นำกับรายด้านของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมผู้นำเน้นงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาค่อนข้างสูง ( $r = .610$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสูงสุด ( $r = .585$ ) รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ( $r = .558$ ) ส่วนความสัมพันธ์กับด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาดำสุด ( $r = .470$ )
2. พฤติกรรมผู้นำเน้นความสัมพันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาค่อนข้างสูง ( $r = .601$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสูงสุด ( $r = .578$ ) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อัจฉริยะ ( $r = .562$ ) ส่วนความสัมพันธ์กับด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนต่ำสุด ( $r = .452$ )
3. พฤติกรรมผู้นำเน้นการเปลี่ยนแปลง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาค่อนข้างสูง ( $r = .796$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสูงสุด ( $r = .749$ ) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ( $r = .735$ ) ส่วนความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาดำสุด ( $r = .638$ )

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียดตามลำดับดังต่อไปนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

#### สมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนประชากร จากผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 2,132 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 214 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,918 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเคริชซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, 608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยแบ่งกลุ่มตามขนาดของสถานศึกษา คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ คำนวณ

สัดส่วนตามกลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 327 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 39 คน ครูผู้สอน จำนวน 288 คน แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 60 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต และผู้วิจัยนำแบบสอบถามของตอนที่ 2 และ 3 ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach โดยความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารและครูผู้สอนในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ และผู้วิจัยดำเนินการติดตามแบบสอบถามจนครบและสมบูรณ์ จำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการประมวลผลเพื่อคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และ ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ ตามลำดับ

1.1 ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วางแผนและบริหารจัดการที่ดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รองลงมา คือ เน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ใช้ทรัพยากรทางการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ยินดีให้คำแนะนำและให้คำปรึกษากับทุกคน รองลงมา คือ ให้อิสระในการเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยความมีเหตุผลและใช้สันติวิธี และทำงานแบบร่วมกันคิดร่วมกันทำที่ชัดเจน

1.3 ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและ โรงเรียนอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สร้างแรงจูงใจแบบใส่สัมฤทธิ์ของผลงาน

2. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และการนิเทศ การศึกษา ตามลำดับ

2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีดำเนินการนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน รองลงมา คือ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ดำเนินการนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู

2.3 การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ครูผู้สอนจัดทำหลักฐานเอกสารการวัดผลและประเมินผล



รองลงมา คือ กำหนดกฎระเบียบและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลไว้อย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นๆ

2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดให้มีการศึกษา วิจัย พัฒนาคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน รองลงมา คือ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สนับสนุนให้ครูเผยแพร่ผลงานวิจัย

2.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน รองลงมา คือ สนับสนุนให้ครูมีการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดให้มีการพัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งแห่งการเรียนรู้

2.6 การนิเทศการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดประชุมครูเพื่อให้ทราบจุดมุ่งหมายแนวทางปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน รองลงมา คือ ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ดำเนินการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง และประเมินผลการนิเทศภายในเป็นระยะๆ

2.7 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จตามมาตรฐานและตัวชี้วัด รองลงมา คือ จัดให้มีการรายงานผลการประกันคุณภาพการศึกษาให้สาธารณชนทราบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสูงสุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่วนความสัมพันธ์กับด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาต่ำสุด และเมื่อ



พิจารณาความสัมพันธ์รายด้านของพฤติกรรมผู้นำ กับรายด้านของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา พบว่า

3.1 ด้านพฤติกรรมผู้นำเน้นงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาก่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ส่วนความสัมพันธ์กับด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาค่ำสุด

3.2 ด้านพฤติกรรมผู้นำเน้นความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาก่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่วนความสัมพันธ์กับด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนต่ำสุด

3.3 พฤติกรรมผู้นำเน้นการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ส่วนความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาค่ำสุด

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีประเด็นในการนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารองค์การ การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษานั้นๆ ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ มีบทบาทความเป็นผู้นำที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดี จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ดังที่ จูฑิต นิยมสุวรรณ (2554, 55) ได้กล่าวไว้ว่า ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นผู้นำสำหรับผู้บริหาร เนื่องจากพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและส่งผลถึงประสิทธิภาพของงานในที่สุด สอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยของ บังอร สาคลาไกล (2550, 127) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณรงค์ชัย นรสาร (2553, 51) ซึ่งได้ศึกษา พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายด้านทุกด้าน

เมื่อจำแนกพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งแยกอภิปรายผลของแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน ผู้บริหารมีความตระหนักในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและสามารถกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมผู้นำที่ดี เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นการทำงานให้สำเร็จ การใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ การรักษาความมั่นคงและความน่าเชื่อถือในการดำเนินกิจการ การปรับปรุงคุณภาพและเพิ่มผลผลิต โดยมีพฤติกรรมหลักของผู้นำ ได้แก่ การกำหนดความชัดเจนของบทบาท การวางแผน การจัดองค์การเพื่อปฏิบัติงานและการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน การยึดมั่นในการรักษาความเที่ยงตรง และมั่นคงในกระบวนการทำงาน และการปรับปรุงให้ได้ผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สำราญ แสงจันทร์ (2551, 48) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามความต้องการของครู อำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษา ระดับขั้นพื้นฐานตามความต้องการของครูผู้สอนในอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า พฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ เนื่องมาจากผู้บริหารเป็นผู้นำขององค์การ ผู้บริหารมีลักษณะพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกต่อผู้ตามในแง่เกี่ยวกับการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลหรือระหว่างบุคคลต่างๆในองค์การ เน้นการปรับปรุงความสัมพันธ์และช่วยเหลือผู้อื่น เน้นความร่วมมือและการทำงานแบบทีม การเพิ่มความพึงพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น การสร้างความรู้สึกร่วมในเอกลักษณ์ขององค์การ สอดคล้องกับ นิตดาภรณ์ โชติรุ่งโรจน์ (2554, 12) ที่ได้กล่าวถึง พฤติกรรมผู้นำว่าเป็นแบบของพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเหมาะสมของผู้นำใน

การใช้ศิลปะแห่งภาวะผู้นำในการชักจูงบุคคล ซึ่งเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากองค์กรจะสำเร็จได้ ต้องขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น พฤติกรรมผู้นำเป็นตัวอย่างหรือผลก่อดันสนับสนุนการปฏิบัติงานต่างๆขององค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เพื่อให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานในที่สุด

1.3 ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง เป็นเพราะว่า ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกข้อมูลข่าวสาร ภาวะการแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด เพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ พฤติกรรมของผู้นำต้องเน้นการปรับปรุงการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญของวัตถุประสงค์ของกระบวนการและของผลผลิต/บริการ และการสร้างความยึดมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน เป็นต้น กิจกรรมที่แสดงพฤติกรรมหลักด้านนี้ ได้แก่ การตรวจสอบอย่างละเอียดและแปลความหมายเหตุการณ์ภายนอก การปลูกเร้าและดึงดูดใจต่อวิสัยทัศน์ การนำเสนอกลยุทธ์ที่แปลกใหม่ การเกลี้ยกล่อมจูงใจให้เห็นความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้เกิดความอยากทดลอง และการสร้างพันธมิตรเพื่อให้การสนับสนุนและเข้าร่วมการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อัฐพงษ์ จารุทรัพย์สดี (2554, 127) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 มีคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ฌปภัช รุ่งโรจน์ (2553, 107) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงของการจัดการศึกษาดังที่ พีรพรรณ ทองปั้น (2552, 44) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน การปรับปรุง และการพัฒนาการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีสัมฤทธิ์ผลและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และ

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2550, 26) ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการว่าเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน โดยมุ่งประ โยชน์ให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและสามารถปรับตัวในสังคม มีคุณธรรม มีความขยันหมั่นเพียร มีความรู้และทักษะตามศักยภาพ และมีความเป็นพลเมืองดีในระบบประชาธิปไตย จึงนับเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการจึงเป็นงานที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง

เมื่อจำแนกการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และการนิเทศการศึกษา ตามลำดับ สอดคล้องกับที่ บังอร สาคลาไคล (2550, 127) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ซึ่งจากผลการวิจัยการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา พบว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระ และหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และความถนัดของผู้เรียนจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกทักษะ กระบวนการคิดรวมถึงการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม โดยบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนและการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายของผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ และส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน สิ่งเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน ดังนั้นเมื่อครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ดี ย่อมส่งผลที่ดีให้กับผู้เรียน



สำหรับการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน มีค่าเฉลี่ยรองลงมา อาจสืบเนื่องมาจากสถานศึกษาได้มีการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยดำเนินการวัดผล และการประเมินผลการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง ส่งเสริมให้มีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน และจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานบันอื่น สถานประกอบการ และอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ซึ่งการวัดผลและประเมินผลการศึกษา เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอนตลอดเวลา โดยจุดหมายพื้นฐานสองประการ ประการแรก คือ วัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอน เพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้ มีความเจริญงอกงามตามศักยภาพของตนเอง ซึ่งจุดมุ่งหมายข้อนี้สำคัญมากหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นปรัชญาการวัดผลการศึกษา และจุดมุ่งหมายประการที่สอง คือ การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียนเป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้ เพื่อตัดสินลงผลสรุปให้คุณค่าของการศึกษาดังนั้นกระบวนการเรียนรู้ จึงควบคู่ไปกับการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน

ซึ่งทั้งนี้ผลการวิจัย พบว่า การนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนที่ไม่หลากหลาย และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นมีน้อย อีกทั้งศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัดในการที่จะให้ความรู้เกี่ยวกับกรณีศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการนิเทศการศึกษา จึงขอเสนอแนะว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมจัดให้มีการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา และจัดให้มีการอบรมให้ความรู้แก่ครูผู้สอน สร้างความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากระบบการบริหารงานวิชาการในปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูงมาก จึงทำให้ผู้บริหารต้องใช้กลยุทธ์หลาย



รูปแบบมาบริหารงานเพื่อยกระดับคุณภาพงานวิชาการ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้นำที่ดีในการบริหารงานให้ครูผู้สอนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องตื่นตัวในการทำให้งานวิชาการของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ โดยผู้บริหารต้องเน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมาย มีการวางแผนการจัดการที่ดี กำหนดมาตรฐานการทำงาน พร้อมทั้งควบคุมติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน ในการบริหารงานคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทันกับยุคสมัยและเหตุการณ์ในปัจจุบัน มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน เป็นผู้บริหารที่ยินดีให้คำแนะนำและให้คำปรึกษากับทุกคน ให้โอกาสกับครูในการเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นกิจกรรมหลักของสถานศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ ขวัญใจ เกตุอุดม (2554, 59) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นจึงเห็นว่าเป็นประโยชน์ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในการที่จะหาแนวทางส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำที่ เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เนื่องจากพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีส่วนในการช่วยส่งเสริมการบริหารงานวิชาการให้มี ประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียน

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. ควรสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร โดยจัดให้มีการอบรม และศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ จากที่ต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนเห็นคุณค่าของทรัพยากร และกำหนดในการใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ มีการควบคุม ติดตาม ในการใช้ทรัพยากรให้มากขึ้น

3. ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการปฏิบัติงานเป็นทีม ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการประสานงานและการสื่อสารที่ชัดเจน

4. ควรสนับสนุนระบบการสร้างแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ของผลงาน และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอนในการทำงานให้มากขึ้น

5. ควรส่งเสริมการนิเทศการศึกษา โดยจัดให้มีการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินผลเป็นระยะๆ เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูในสถานศึกษา
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
4. ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

## บรรณานุกรม

- กฤตย์ คำนวนไว. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กษม โสมศรีแพง. (2554). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก. ปริญาญการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กันตียา สนธิเมือง. (2554). การบริหารงานวิชาการในภาวะความไม่สงบของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- การศึกษากรุงเทพมหานคร, สำนัก. (2550). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักการศึกษา.
- \_\_\_\_\_. (2554). แนวทางการบริหารการจัดการคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- กิตติศักดิ์ แพรวพรายรัตน์. (2553). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี. โครงการวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- กุลขत्री พิกุลแกม. (2551). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไกล่รุ่ง สุขวิญญาณ. (2552). พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามความคาดหวังของบุคลากรในโรงเรียนวาริชัยใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ขวัญใจ เกตุอุดม. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3, สำนักงาน. (2557, มกราคม 28). ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาปีการศึกษา 2557. [Online]. Available: <http://e-office.nst3.go.th/body2.php>.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2553). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2557). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- คัมภีร์ สุดแท้. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ฉัตรชัย ไชยมงค์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชรินทร์ เวชโอสถ. (2552). การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ชวลิต ชุกาแพง. (2553). การเรียนรู้ตามอัธยาศัย แผนการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน
- จิตวดี นิยมสุวรรณ. (2554). รูปแบบภาวะผู้นำแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิตสาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณปภัช รุ่งโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณรงค์ชัย นรสาร. (2553). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

- ทดสอบทางการศึกษา, สำนัก. (2554ก). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- \_\_\_\_\_. (2554ข). แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : สหธรรมจำกัด.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและการบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.
- \_\_\_\_\_. (2554). ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.
- นพเก้า ณ พัทลุง. (2550). เทคนิคการวิจัยในชั้นเรียน. สงขลา : เหมการพิมพ์สงขลา.
- นัตตาภรณ์ โชติรุ่งโรจน์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- นิรัชกร ทองน้อย. (2556). การพัฒนาระบบการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บังอร สากลไกล. (2550). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- บวร เทศารินทร์. (2550). คู่มือเตรียมสอบครูผู้ช่วย. บุรีรัมย์ : นางรองบุรีรัมย์
- ประยูร เจริญสุข. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้งานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปัญญา แจ่มกัญวาน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์



- ครูศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.  
พระมหาบุญเสริม ธรรมทิน โน (ทองศรี). (2554). ปัจจัยและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ  
โรงเรียนป้อมนาคราชสวทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ  
เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง  
กรณราชวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7).  
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรี  
นครินทร์วิโรฒประสานมิตร.
- พัชรพงษ์ สุขแสวง. (2551). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขา  
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรวี ดวงดี. (2555). พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและที่คาดหวังกับการบริหารงานของผู้บริหารในศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสารคาม.
- พีรพรรณ ทองปิ่น. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร  
กับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1.  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เพ็ญจันทร์ วัชรภิมย์. (2551). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ภาวดี อนันต์นารี. (2551). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บริษัทสำนักพิมพ์  
มนตรี จำกัด.
- ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ. (2550). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนต์ฤดี ถือสมบัติ. (2556). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการ  
สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญา  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทร์วิโรฒ.

- ราชกิจจานุเบกษา. (2550). กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.124 (ตอนที่ 24 ก), 29-36.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2553). กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553. 127 (ตอนที่ 23 ก), 22-35.
- ราชภัฏวไลยอลงกรณ์, มหาวิทยาลัย. (2553). คู่มือการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เทียนวัฒนา พรินท์ติ้ง.
- ราวี กลิ่นหอม และนันทรัตน์ เจริญกุล. (2554). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชยมศึกษา เขต 1. [Online journal], 6(1). Available:http : //www.edu.chula.th/ojed.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). การบริหารวิชาการ ภาควิชาการบริหารศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- \_\_\_\_\_. (2552). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา : บริษัทนำศิลป์โฆษณา จำกัด
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2550). การศึกษาสภาพการดำเนินงานเทียบโอนผลการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : พรักหวานกราฟฟิค.
- \_\_\_\_\_. (2552). การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- \_\_\_\_\_. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ฉบับสรุป. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, สำนักงาน. (2550). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราชการ 2550. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- วสันต์ ปรีดานันต์. (2553). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิภา ทองหง่า. (2554). รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิภาวี นามเดช. (2552). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วิไลพร อภิบาลศรี. (2551). ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายนครินทร์ อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- \_\_\_\_\_. (2552ก). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2552ข). เอกสารประกอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2553ก). แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัทไทยพับบลิค เอ็ดดูเคชั่น จำกัด
- \_\_\_\_\_. (2553ข). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2554). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงฯ.
- ศึกษานิตเทศก์. (2555). เครื่องมือนิเทศ กิจกรรม กศน. ปีงบประมาณ 2555. พิษณุโลก: สำนักงาน กศน. จังหวัดพิษณุโลก.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยร่มเกล้า.
- สัมมา ธนินิธิ. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2551). เอกสารการสอนชุดวิชาวิทยาการการสอน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร : อรุณการพิมพ์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ส.เอเชียเพรส (1998) จำกัด.
- สุภารัตน์ อยู่สุวรรณ. (2553). พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุมนธรี ประจวบเหมาะ. (2556). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประชาคมอาเซียน. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2553). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- โสภา วงษ์นาคเพชร. (2553). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ลำราญ แสงจันทร์. (2551). ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามความต้องการของครู อำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- หน่วยศึกษานิเทศก์. (2551). คู่มือการบริหารจัดการในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักการศึกษา.
- อมรรัตน์ เหล็กกล้า. (2554). สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัฐพงศ์ จารุทรัพย์สดี. (2554). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละโวทัย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อัปคนหาดี อะละมาด. (2556). สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาดีกา)ในจังหวัดสตูล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อาทิตยา ศกุนะสิงห์. (2552). บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาที่ 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2550). หลักการสอน (ฉบับปรับปรุง) (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- Blake, Robert & Mouton, Janes. (1964). **The managerial grid**. Houston Texas: Gulf.
- Best, John. W. & Kahn, James. V. (1993). **Research in Education** (7th ed.). Boston : Allyn and Bacon.

- Davis, Eddie L. (1993) "The Leadership Behavior of Principals and Their Effect on School Improvement in Effective Urban High School. (Urban School)." **Dissertation Abstracts International**
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). "Determining sample size for research activities". **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 608.
- Shin, Shung Jae & Zhou, Jing. (2003). Transformational Leadership, Conservation and Creativity: Evidence From Korea. **The Academy of Management Journal**, 46(6).
- Spirito. Joseph Peter.(2003). "The Institutional Leadership Behaviors of Principals in Middle School in California and the Impact of Implementation on Academic Achievement," **Dissertation Abstracts International**





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร. อโนทัย ประสาน อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช
2. นายบำรุง มีสุวรรณ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
3. นายมนต์ ตั้งเส็งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
4. นายอุทัย เพชรเรือง ผู้อำนวยการชำนาญพิเศษ โรงเรียนวัดสุวรรณโฆสิต
5. นางจงดี แสงทามาศย์ ครูชำนาญการพิเศษ วัฒนการศึกษา ค.บ. (ภาษาไทย) โรงเรียนวัดชัยสุวรรณ



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย



ที่ ศธ พิเศษ ว 334/2557

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

6 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.โนทัย ประสาน (อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสิรานีย์ สุขดวง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบเนื้อหา โครงสร้าง และการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำแบบสอบถามไปปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438





ที่ ศธ พิเศษ ว 334/2557

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจั่ว อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

6 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณบารอง มีสุวรรณ (รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต 3)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสิรานีย์ สุขดวง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบเนื้อหา โครงสร้าง และการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำแบบสอบถามไปปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว 334/2557

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

6 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณมนต์ ตั้งแสง (ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสิรานีย์ สุขด้วง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบเนื้อหา โครงสร้าง และการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำแบบสอบถามไปปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว 334/2557

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

6 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณอุทัย เพชรเรือง (ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุวรรณโฆสิต)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสิรานีย์ สุขด้วง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบเนื้อหา โครงสร้าง และการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำแบบสอบถามไปปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว 334/2557

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี่ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

6 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณจงดี้ แสงทามาตย์ (ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดชัยสุวรรณ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสิรานีย์ สุขด้วง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบเนื้อหา โครงสร้าง และการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำแบบสอบถามไปปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว 339/2557

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจั่ว อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

12 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขอความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสิรานีย์ สุขดั่ง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแบบสอบถามการวิจัยมาทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในโรงเรียน เพื่อนำไปหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนักศึกษาจะไปประสานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นางสาวสิรานีย์ สุขดั่ง ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขานุการ  
โทรศัพท์. 0-7537-7438  
โทรสาร. 0-7537-7438





ที่ ศธ พิเศษ ว 378/2557

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าजू อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

22 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสิรานีย์ สุขด้วง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นางสาวสิรานีย์ สุขด้วง ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438



ภาคผนวก ค  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการใน  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวม ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้ ขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการใช้ปฏิบัติหน้าที่แต่ประการใด
  2. แบบสอบถามนี้ มีทั้งหมด 3 ตอน รวม 93 ข้อ
    - ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ
    - ตอนที่ 2 เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 30 ข้อ
    - ตอนที่ 3 เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 60 ข้อ
  3. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่
    - 3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
    - 3.2 ครูผู้สอนในสถานศึกษา
  4. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

สิรานีย์ สุขด้วง

นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

## ตอนที่ 1

## ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพทั่วไปของท่าน

ข้อที่	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
1.	ตำแหน่งหน้าที่ <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน
2.	ประสบการณ์ทำงาน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10 ปี <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
3.	ขนาดของสถานศึกษา <input type="checkbox"/> สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 1-120 คน <input type="checkbox"/> สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121-600 คน <input type="checkbox"/> สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 601-1,500 คน

## ตอนที่ 2

## เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือของแต่ละข้อความ ตามสภาพความเป็นจริง ที่ปฏิบัติ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำระดับน้อยที่สุด

## ตัวอย่าง

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการแสดงผลพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
0.	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองสนุกสนาน		✓			
00.	ผู้บริหารเคร่งเครียดกับงานตลอดเวลา			✓		

จากตัวอย่างข้อที่ 0. แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าผู้บริหารให้ความเป็นกันเองสนุกสนาน มีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก

จากตัวอย่างข้อที่ 00. แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าผู้บริหารเคร่งเครียดกับงานตลอดเวลา มีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง



ข้อ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการแสดงผลพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
<b>พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน</b>						
1.	วางแผนและบริหารจัดการที่ดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
2.	กำหนดมาตรฐานการทำงานของแต่ละส่วน/ฝ่ายอย่างชัดเจน					
3.	มอบหมายงานอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับลักษณะงาน					
4.	ควบคุมติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบาย					
5.	ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน					
6.	ใช้ทรัพยากรการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7.	พัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง					
8.	ออกคำสั่งมอบหมายงานอย่างเคร่งครัด					
9.	สนับสนุนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด					
10.	เน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด					
<b>พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์</b>						
11.	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และให้ความช่วยเหลือครูอย่างสม่ำเสมอ					
12.	ยอมรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย					
13.	เปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง					
14.	ให้อิสระในการเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา					
15.	ยินดีให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษากับทุกคน					
16.	ให้เกียรติและความไว้วางใจกับทุกคน					
17.	สามารถแก้ไขปัญหาคัดความขัดแย้งด้วยความมีเหตุผลและใช้สันติวิธี					
18.	เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม					

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการแสดงผลพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
19.	ประสานงานกับครูอย่างสร้างสรรค์					
20.	ทำงานแบบร่วมกันคิดร่วมกันทำที่ชัดเจน					
พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง						
21.	บริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง					
22.	สร้างบรรยากาศที่คึกคักไว้วางใจภายในโรงเรียน					
23.	กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์					
24.	สร้างแรงจูงใจแบบไฟสัมผัสของผลงาน					
25.	ปรับตัวให้ทันกับยุคสมัยและเหตุการณ์ในปัจจุบัน					
26.	แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและโรงเรียนอยู่เสมอ					
27.	พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
28.	ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน					
29.	ส่งเสริมให้ครูค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนางานให้เกิดผลสำเร็จ					
30.	เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย					

## ตอนที่ 3

## เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

## สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือของแต่ละข้อความ ตามสภาพความเป็นจริง ที่ปฏิบัติ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## ตัวอย่าง

ข้อ	การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	ระดับการบริหารงานวิชาการ				
		5	4	3	2	1
0.	จัดระบบการบริหารจัดการหลักสูตร	✓				
00.	สำรวจแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาและชุมชนท้องถิ่นใกล้เคียง			✓		

จากตัวอย่างข้อที่ 0. แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีการจัดระบบการบริหารจัดการหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด

จากตัวอย่างข้อที่ 00. แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีแหล่งสำรวจแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาและชุมชนท้องถิ่นใกล้เคียง อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อ	การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	ระดับการบริหารงานวิชาการ				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
1.	ส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551					
2.	มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหา ความ ต้องการของสถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น					
3.	ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษา					
4.	จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์					
5.	สนับสนุนให้ครูวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตรได้เหมาะสม กับสภาพปัจจุบัน					
6.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการ เรียนรู้					
7.	ดำเนินการนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษา					
8.	ดำเนินการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร					
9.	ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรให้ เหมาะสม					
10.	บูรณาการสาระความรู้ต่างๆให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
11.	ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ					
12.	ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความ สนใจ ความถนัดของผู้เรียน					
13.	ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การประยุกต์ใช้ความรู้จาก ประสบการณ์จริง					



ข้อ	การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	ระดับการบริหารงานวิชาการ				
		5	4	3	2	1
14.	ส่งเสริมการจัดบรรยากาศห้องเรียน สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้					
15.	ส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้					
16.	วางแผนร่วมกับชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
17.	มีกระบวนการพัฒนาครูผู้สอนเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
18.	ส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดกระบวนการเรียนรู้					
19.	ดำเนินการนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู					
20.	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน					
<b>การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน</b>						
21.	กำหนดกฎระเบียบและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลไว้อย่างชัดเจน					
22.	ส่งเสริมการจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้					
23.	ส่งเสริมการดำเนินการวัดผลประเมินผลตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการเรียน					
24.	ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง					
25.	จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นๆ					
26.	ส่งเสริมให้ครูพัฒนาเครื่องมือวัดผล และประเมินผลให้ได้มาตรฐานอยู่เสมอ					
27.	ให้ครูผู้สอนจัดทำหลักฐานเอกสารการวัดผลและประเมินผล					



ข้อ	การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	ระดับการบริหารงานวิชาการ				
		5	4	3	2	1
28.	ติดตามและตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา						
29.	กำหนดให้มีการศึกษา วิจัย พัฒนาคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษา					
30.	สนับสนุนให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียนมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา					
31.	ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้					
32.	ให้คำปรึกษาและแนะนำการทำวิจัยให้กับครู					
33.	ส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน					
34.	สนับสนุนให้ครูเผยแพร่ผลงานวิจัย					
35.	จัดให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
36.	ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้					
การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี						
37.	สนับสนุนให้ครูมีการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี					
38.	ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดทำพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยี					
39.	ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน					
40.	จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการเรียนการสอนและพัฒนางานวิชาการ					
41.	จัดให้บริการวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนแก่ครูอย่างเพียงพอ					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	ระดับการบริหารงานวิชาการ				
		5	4	3	2	1
42.	จัดให้มีการพัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งแห่งการเรียนรู้					
43.	จัดนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ					
44.	ประสานความร่วมมือกับสถาบันอื่นๆ เพื่อจัดหาและพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี					
<b>การนิเทศการศึกษา</b>						
45.	จัดประชุมครูเพื่อให้ทราบจุดมุ่งหมายแนวทางปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน					
46.	ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน					
47.	สร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการนิเทศการเรียนการสอนภายในโรงเรียน					
48.	ดำเนินการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง					
49.	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนิเทศซึ่งกันและกัน					
50.	ประเมินผลการนิเทศภายในเป็นระยะๆ					
51.	นำผลการนิเทศไปใช้เพื่อพัฒนางานวิชาการ					
52.	จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์นิเทศภายในร่วมกับสถานศึกษาอื่น					
<b>การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา</b>						
53.	จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
54.	กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จตามมาตรฐานและตัวชี้วัด					
55.	วางแผนการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ					
56.	ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
57.	ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	ระดับการบริหารงานวิชาการ				
		5	4	3	2	1
58.	จัดให้มีการรายงานผลการประกันคุณภาพการศึกษาให้ สาธารณชนทราบ					
59.	ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
60.	ประสานความร่วมมือสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพ การศึกษา					



ภาคผนวก ง

คำดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม

### การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

เกณฑ์การประเมิน มีดังนี้

- ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด  
 ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด  
 ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
		<b>พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน</b>							
1.	มีการวางแผนและบริหารจัดการ ที่ดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2.	มีการกำหนดมาตรฐานการ ทำงานของแต่ละส่วน/ฝ่ายอย่าง ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3.	มีการมอบหมายงานอย่างเป็น ระบบและเหมาะสมกับลักษณะ งาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4.	มีการควบคุมติดตามตรวจสอบ การดำเนินงานตามนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5.	มีการติดตาม ตรวจสอบการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6.	มีการใช้ทรัพยากรการทาง บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7.	มีการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้



ข้อ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
8.	มีการออกคำสั่งมอบหมายงาน อย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
9.	มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครู ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่าง เคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
10.	เน้นความสำเร็จของงานเป็น เป้าหมายสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
<b>พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์</b>									
11.	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และให้ ความช่วยเหลือหรือรู้อย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
12.	ยอมรับฟังความคิดเห็นจากทุกๆ ฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
13.	เปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
14.	ให้อิสระในการเสนอความ คิดเห็นในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
15.	ยินดีให้คำแนะนำและให้ คำปรึกษากับทุกๆคน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
16.	ให้เกียรติและความไว้วางใจกับ ทุกๆคน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
17.	สามารถแก้ไขปัญหาความ ขัดแย้งด้วยความมีเหตุผลและใช้ สันติวิธี	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
18.	มีการให้ขวัญและกำลังใจแก่ครู อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
19.	มีการประสานงานกับครูอย่าง สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
20.	มีโครงสร้างการทำงานเป็นแบบ ร่วมกันคิดร่วมกันทำที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง									
21.	มีการบริหารงานโดยคำนึงถึง สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
22.	มีการสร้างบรรยากาศที่ดีน่า ไว้วางใจภายในโรงเรียน	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
23.	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
24.	มีการสร้างแรงจูงใจแบบใฝ่ สัมฤทธิ์ของผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
25.	มีการปรับตัวให้ทันกับยุคสมัย และเหตุการณ์ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
26.	มีการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนา ตนเองและโรงเรียนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
27.	มีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
28.	มีการยอมรับความเปลี่ยนแปลง เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
29.	มีการส่งเสริมให้ครูค้นหาวิธีการ ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้ เกิดผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
30.	มีการเสริมขวัญและกำลังใจให้ ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้





ข้อ	การบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
8.	มีการติดตามและประเมินผลการ ใช้หลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
9.	มีการส่งเสริมการปรับปรุง หลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรให้ เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
10.	มีการส่งเสริมการบูรณาการ สาระความรู้ต่างๆให้ผู้เรียนมี คุณธรรม จริยธรรม และ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
<b>การพัฒนากระบวนการเรียนรู้</b>									
11.	ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการ จัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
12.	ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับความ สนใจ ความถนัดของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
13.	ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการ เรียนรู้ที่เป็นการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การ ประยุกต์ใช้ความรู้จาก ประสบการณ์จริง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
14.	มีการส่งเสริมการจัดบรรยากาศ ห้องเรียน สภาพแวดล้อม และ แหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัด กระบวนการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
15.	ส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การจัดกระบวนการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
16.	มีการวางแผนร่วมกับชุมชนให้ เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
17.	มีกระบวนการพัฒนาครูผู้สอน เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
18.	มีการส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการที่ หลากหลายในการจัด กระบวนการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
19.	จัดให้มีการนิเทศการจัด กระบวนการเรียนรู้ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
20.	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมปลูกฝัง คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่ ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน									
21.	มีการกำหนดกฎระเบียบและ แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการ วัดผลและประเมินผลไว้อย่าง ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
22.	ส่งเสริมการจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลที่สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้



ข้อ	การบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เกี่ยวข้องคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
23.	ส่งเสริมการดำเนินการวัดผล ประเมินผลตามหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
24.	ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
25.	จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการ เรียนจากสถานศึกษาอื่นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
26.	ส่งเสริมให้ครูพัฒนาเครื่องมือ วัดผล และประเมินผลให้ได้ มาตรฐานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
27.	ให้ครูผู้สอนจัดทำหลักฐาน เอกสารการวัดผลและ ประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
28.	มีการติดตามและตรวจสอบ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดผล และประเมินผลการเรียนอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา									
29.	มีการศึกษา วิจัย พัฒนาคุณภาพ งานวิชาการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
30.	มีการสนับสนุนให้ครูจัดทำวิจัย ในชั้นเรียนมาใช้เพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
31.	ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
	เรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการ เรียนรู้								
32.	ให้คำปรึกษาและแนะนำการทำ วิจัยให้กับครู	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
33.	ส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยมา ใช้ในการพัฒนาการเรียนการ สอน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
34.	มีการสนับสนุนให้ครูเผยแพร่ ผลงานวิจัย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
35.	จัดให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลงานวิจัยทั้งภายในและ ภายนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
36.	ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการ สอนโดยใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่ง ของการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
<b>การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี</b>									
37.	สนับสนุนให้ครูมีการศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้ สื่อ นวัตกรรมและเทค โน โลยี	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
38.	ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดทำ พัฒนาสื่อ และเทค โน โลยี	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
39.	ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
40.	จัดหาสื่อและเทค โน โลยีเพื่อใช้ ในการเรียนการสอนและพัฒนา งานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
41.	จัดให้บริการวัสดุอุปกรณ์ ประกอบการเรียนการสอนแก่ครู อย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
42.	จัดให้มีการพัฒนาห้องสมุดของ สถานศึกษาให้เป็นแหล่งแห่ง การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
43.	จัดนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การใช้สื่อการเรียนการสอนอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
44.	ประสานความร่วมมือกับสถาบัน อื่นๆเพื่อจัดหาและพัฒนาการใช้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
<b>การนิเทศการศึกษา</b>									
45.	จัดประชุมครูเพื่อให้ทราบ จุดมุ่งหมายแนวทางปฏิบัติการ นิเทศภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
46.	ให้ครูมีส่วนร่วมในการวาง แผนการนิเทศภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
47.	มีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ใน การนิเทศการเรียนการสอน ภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
48.	มีการดำเนินการนิเทศภายใน อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
49.	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนิเทศซึ่ง กันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
50.	มีการประเมินผลการนิเทศ ภายในเป็นระยะๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้



ข้อ	การบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
51.	มีการนำผลการนิเทศไปใช้เพื่อ พัฒนางานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
52.	จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์นิเทศภายใน ร่วมกับสถานศึกษาอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา									
53.	มีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
54.	มีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จตาม มาตรฐานและตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
55.	มีการวางแผนการพัฒนาระบบ การศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
56.	มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
57.	มีการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพ การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
58.	มีการรายงานผลการประกัน คุณภาพการศึกษาให้สาธารณชน ทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
59.	มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
60.	มีการประสานความร่วมมือ สนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อพัฒนา ระบบประกันคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวสิราณี สุขด้วง
วัน เดือน ปีเกิด	12 มีนาคม 2520
สถานที่เกิด	อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช
ที่อยู่ปัจจุบัน	161 หมู่ที่ 6 ตำบลควนพัง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู คศ. 1 โรงเรียนวัดชัยสุวรรณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ. 2543	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมอาหาร คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ. 2554	ประกาศนียบัตรบัณฑิต วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดนครศรีธรรมราช