

ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา)
พฤษภาคม 2560

ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา)

พฤษภาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

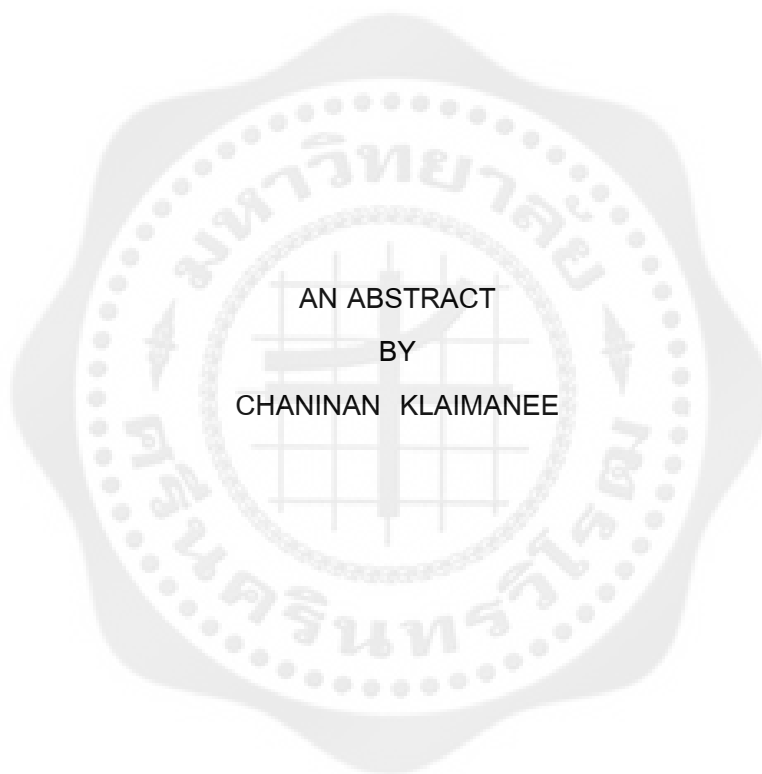


เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา)
พฤษภาคม 2560

ชนินันท์ คล้ายมณี. (2560). *ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์. กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
อาจารย์ที่ปรึกษาปรินญาณิพนธ์: อาจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์,
อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครและศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 533 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (1970: 608-609) แล้วนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นแล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับสลาก ซึ่งผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาได้จำนวน 469ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.99 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.928โดยมีค่าความเชื่อมั่นประสิทธิภาพการสอนของครู.945และค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา .886สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันสหสัมพันธ์พหุคูณและสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้าผลการวิจัย พบว่า 1)ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวัดและประเมินผลด้านการใช้สื่อการสอนและด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการนิเทศการสอนและประเมินผลการสอนและด้านการจัดการ2) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกับการพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครได้ร้อยละ45.10 โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่การบริหารหลักสูตรการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และการนิเทศการสอนและประเมินผลการสอนตามลำดับ

THE INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS EFFECTING TO THE
TEACHING EFFICIENCY OF TEACHERS UNDER THE AUTHORITY OF THE
PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA,BANGKOK.



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 2017

Chaninan Klaimanee. (2017). *The Instructional Leadership of Administrators Effecting to the Teaching Efficiency of Teachers under the Authority of the Primary Education Service Area, Bangkok*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Thesis Committee: Dr. Jantararat Phutiariyawat, Lt. Dr. Apitee Songbundit. (r.t.n).

The purposes of this research were to study the level of teaching efficiency of teachers; the level of instructional leadership among administrators; the relationship between the instructional leadership of administrators and the teaching efficiency of teachers; and the instructional leadership of administrator affecting the teaching efficiency of teachers under the authority of the Primary Education Service Area, Bangkok. The samples consisted of five hundred and thirty-three teachers under the authority of Primary Education Service Area, Bangkok by using Krejcie and Morgan (1970 : 608-609). The stratified random sampling was performed by using the school as a strata to calculate the sample size. The simple random sampling was performed thereafter by lottery. There were four hundred and sixty-nine questionnaires were collected or accounted for 87.99% of the total. The instruments used for data collection included a five point-rating scale questionnaire. The IOC was valued since 0.60-1.00 and the reliability of the questionnaires were .928, the teaching efficiency of the teachers was .945 and the instructional leadership of the administrators was .886. The data analysis was performed by mean and standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient, multiple correlation and multiple regression analysis- enter method. The research results were as follows; 1) The level of teaching efficiency among teachers on the whole was at a high level. When considering each aspect, all aspects were ranked of a high level by descending order of the average, as follows: measurement and evaluation, the use of instructional media, learning management, teachers and students relationships and classroom environment. For the level of instructional leadership of administrators as a whole was at a high level. When considering each aspect, all aspects were at high level by descending order of the average as follows: the promotion of an academic atmosphere at school, teaching supervision and evaluation, management, professional development of teachers, curriculum management and defining vision, the goal and the learning mission 2) There was a statistically significant positive relationship at a level of .01 at a moderate level between the factors of the instructional leadership of administrators and the teaching efficiency of teachers under the authority of the Primary Education Service Area Bangkok. 3) The instructional leadership of administrator affecting the teaching efficiency of teachers under the authority of the Primary Education Service Area, Bangkok at a level of .05. All aspects of the instructional leadership of administrators mutually predicted the teaching efficiency of teachers under the authority of Primary Education Service Area, Bangkok with a predictive power of 45.10 percent. The aspect of defining vision, goal and the learning mission had the highest predictive power followed by curriculum management, the promotion of school academic atmosphere and teaching supervision and evaluation, respectively.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.จันทร์ศร ภูติอริยวัฒน์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณะอาจารย์ทุกท่านในภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้ผู้วิจัยจนทำให้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อวิชาชีพ

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.สกล วรเจริญศรี อาจารย์ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมมาอาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสงและ ดร.สุรดา ไชยสงคราม ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตลอดจนให้คำแนะนำในการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.โยธิน ศรีโสภา อาจารย์ ดร.จันทร์ศร ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และ อาจารย์ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ที่ได้กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกเก็บข้อมูลการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดาและสมาชิกในครอบครัวทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการเรียน รวมทั้งขอบคุณเพื่อน พี่ น้อง ทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ในการทำวิจัยในครั้งนี้

ชนินันท์ คล้ายมณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	8
สมมติฐานในการวิจัย	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	12
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู	15
ประสิทธิภาพการสอนของครู	27
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ	53
ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	73
ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ การสอนของครู	106
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	109
3 วิธีดำเนินการวิจัย	117
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	117
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	119
การเก็บรวบรวมข้อมูล	120
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	120
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	121
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	123
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	123
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	125

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	146
สรุปผลการวิจัย.....	146
อภิปรายผลการวิจัย.....	147
ข้อเสนอแนะ.....	152
บรรณานุกรม.....	155
ภาคผนวก.....	177
ภาคผนวก ก.....	178
ภาคผนวก ข.....	180
ภาคผนวก ค.....	188
ภาคผนวก ง.....	203
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	213

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครูจากนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาจากนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	72
3 จำนวนโรงเรียนและจำนวนครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร แบ่งตามขนาดโรงเรียน.....	118
4 รายชื่อโรงเรียน จำนวนโรงเรียนจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	118
5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ขั้นสูงสุดและประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.....	125
6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวมและ รายด้าน.....	126
7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนรู้โดยรวมและรายข้อ.....	127
8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการ จัดบรรยากาศห้องเรียนโดยรวมและรายข้อ.....	128
9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนโดยรวมและรายข้อ.....	129
10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการใช้สื่อการสอนโดยรวมและรายข้อ.....	130
11 ค่าเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการวัดและประเมินผลโดยรวมและรายข้อ.....	132

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน.....	133
13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ.....	134
14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารหลักสูตรโดยรวมและรายข้อ.....	135
15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศการสอนและประเมินผลการสอนโดยรวมและรายข้อ.....	137
16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการโดยรวมและรายข้อ.....	138
17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการโดยรวมและรายข้อ.....	139
18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาครูโดยรวมและรายข้อ.....	141
19 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานครด้วยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน.....	143
20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครเป็นตัวแปรเกณฑ์ โดยวิธี Enter.....	145

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือ การวิจัยเรื่องปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครด้านประสิทธิภาพการสอนของครู.....	182
22 วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือ การวิจัยเรื่องปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	185



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	10
2 โครงสร้างภายในองค์กร.....	14



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตเข้าสู่ยุคที่เรียกว่า ยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งเป็นยุคที่เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมายทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมซึ่งเป็นผลกระทบมาจากความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งการจะตั้งรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้อย่างสมบูรณ์ เพื่อเป็นการอยู่ได้อย่างยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์ให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงของโลกคือ การพัฒนาการจัดการศึกษา การพัฒนานักเรียน เยาวชน ให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถดำรงอยู่ในยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงนี้ได้อย่างยั่งยืนถาวรและมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ. 2556: 1)

การจัดการศึกษาท่ามกลางกระแสแห่งโลกาภิวัตน์นั้น มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพตามการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 – 2561) เป็นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555: 7) ซึ่งหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาคือการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูคือผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการผลักดันการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ (สุวิมล ว่องวานิช. 2554: 2) ครูคือตัวจักรสำคัญในการสร้างคนสมัยใหม่ ครูต้องมีแนวคิดและวิธีการจัดการเรียนการสอนให้คนรุ่นใหม่พร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์และปัญหาใหม่ๆ พัฒนาตนเอง สังคมให้ก้าวหน้า ได้อย่างสมดุลยั่งยืนและสันติ ประสิทธิภาพการสอนของครูเป็นปัจจัยสำคัญของระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ คือความสามารถของครูในการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อันจะส่งผลให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการสอนที่ตั้งไว้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ (กำพล ธนะนิมิต. 2550: 34) ดังกล่าวนี้นี้ครูจึงเป็นส่วนสำคัญต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาหรือผู้สำเร็จการศึกษา เป็นดัชนีบ่งชี้ถึงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างหนึ่งดังนั้นครูควรเป็นผู้มีสมรรถภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่จึงจะสามารถพัฒนาพลเมืองให้มีคุณภาพตามต้องการได้ (วนิดา อธิกิจไพบูลย์. 2552: 1)

นอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงในโลกโลกาภิวัตน์แล้ว ปัญหาจากการจัดการศึกษาก็เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาให้เห็นถึงความสำคัญของประสิทธิภาพการสอนของครู ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินและการทดสอบโดยองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ บ่งชี้ว่าคุณภาพนักเรียน ยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำและด้อยกว่านานาชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบแรก (ช่วงปี 2544 – 2548) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้สะท้อนวิกฤติคุณภาพการศึกษาไทย

ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานค่อนข้างชัดเจนว่าสถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้มาตรฐานขั้นต่ำตามหลักการของ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ประมาณ 1 ใน 3 และอีกประมาณ 2 ใน 3 (มากกว่า 2 หมื่นแห่ง) ไม่ได้มาตรฐาน นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรต่ำ และผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบสอง (ช่วงปี 2549 – 2553) กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (2.75) พบว่า มีค่าเฉลี่ยผลการประเมิน 14 มาตรฐาน ได้ระดับดี มีโรงเรียนที่ได้รับการรับรอง 12,268 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 79.07 และไม่รับรอง 3,247 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.93 และจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบสาม (ช่วงปี 2554-2558) พบว่าโรงเรียนที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานจำนวนถึง 2,295 แห่งคิดเป็นร้อยละ 28.74 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556: 15)

การสอนของครูที่มีประสิทธิภาพนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในโรงเรียน โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้อย่างชัดเจน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถในการโน้มน้าวครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาให้ตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การพัฒนาการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายตามหลักสูตร ให้นักเรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงานวิชาการ โดยให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (นาวา สุขรมย์. 2550: 8) เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้้นำให้บุคลากรในสถานศึกษา ตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาและร่วมมือกันดำเนินงานเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สิรราณี วสุภัทร. 2551: 29) แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานวิชาการ โดยเน้นกิจกรรมการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้(ละอองดาว ปะโพธิง. 2554: 14) มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนโดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนา นักเรียนการพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (เกียรติชัย ศรีระชัย. 2556: 26) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกที่สำคัญต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ดังเช่นภาวะผู้นำด้านการบริหารหลักสูตรมีความสำคัญของคือระบบการศึกษาที่มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นและสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรนั้น หน่วยงานต่างๆ

ที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับตั้งแต่ระดับชาติ ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนา สนับสนุน ส่งเสริมการใช้และพัฒนาหลักสูตรให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในระดับชาติ(กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 35) ภาวะผู้นำด้านการนิเทศการสอนและการประเมินผล การสอนมีความสำคัญดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม พัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถและมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน โดยการร่วมกันจัดทำโครงการนิเทศทั้งในระดับโรงเรียนและระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ การนิเทศการสอนและการประเมินผลการสอน มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (กรทอง จิระเดชากุล. 2550: 2), (รินดา พูลสว่าง. 2557: 28) ภาวะผู้นำด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการมีความสำคัญเมื่อบรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้จึงเป็นการยากที่จะไม่เรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทุกระดับและเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของผู้เรียนและครูออกมา มีหลายวิธีการที่จะทำให้เกิดผลได้ เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเป็นสำคัญให้เป็นที่เข้าใจโดยทั่วกันว่า สิ่งที่ดีเป็นสุดยอด คือการที่แต่ละคนได้ทำในส่วนของตนเองให้ดีที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่ามีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดคาดหวังมากกับผู้เรียน (โกศิษฐ์ เพลรินทร์. 2552: 88; อ้างอิงจาก Krug. 1992)

ทั้งนี้สอดคล้องกับ บันดิต ทีแก้ว ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลีสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (บันดิต ทีแก้ว. 2555: บทคัดย่อ) และสำเนียง ประนัศรี ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาปีที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร พบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างเดียวต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครู (สำเนียง ประนัศรี. 2549: บทคัดย่อ) สอดคล้องกับ อรรวรรณ รุ่งวิสัย ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูการงานอาชีพและเทคโนโลยี ระดับชั้นมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการสอนของครูการงานอาชีพและเทคโนโลยี ได้แก่ ภาระงานของครู เจตคติต่ออาชีพครูและความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน (อรรวรรณ รุ่งวิสัย. 2552: บทคัดย่อ)

จากการศึกษาแนวนโยบายการศึกษาจากหน่วยงานต่างๆที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาด้วยการมีภาวะผู้นำทางวิชาการจึงมีความสนใจศึกษา ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

เพื่อทราบระดับประสิทธิภาพการสอนของครูระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครและเพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการสอนและภาวะผู้นำทางวิชาการ รวมถึงเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จาก 37 โรงเรียน จำนวน 1,420 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 533 คนซึ่งได้มาจากตารางกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-609) แล้วนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นแล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับสลาก

2. ตัวแปรที่ศึกษา

1. ประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้

- 1.1 ด้านการจัดการเรียนรู้
- 1.2 ด้านการจัดบรรยากาศห้องเรียน
- 1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน
- 1.4 ด้านการใช้สื่อการสอน
- 1.5 ด้านการวัดและประเมินผล

2. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครประกอบด้วย 6 ด้านดังนี้

- 2.1 ด้านกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้
- 2.2 ด้านการบริหารหลักสูตร
- 2.3 ด้านการนิเทศการสอนและประเมินผลการสอน
- 2.4 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
- 2.5 ด้านการจัดการ
- 2.6 ด้านการพัฒนาครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ครู หมายถึง ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. ประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึงความสามารถของครู ในด้านการปฏิบัติการสอนหรือการดำเนินการสอนในหน้าที่ครูเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ตลอดจนลักษณะต่างๆ ของครูอันที่จะมีผลทำให้การเรียนการสอนบรรลุความสำเร็จได้เป็นอย่างดีตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้านได้แก่

2.1 การจัดการเรียนรู้ หมายถึงความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ การศึกษาของนักเรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้วิธีการสอน เทคนิคการสอน ศึกษาข้อมูลนักเรียน การวางแผน การให้คำปรึกษา การสนับสนุน โดยยึดหลักการตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้

2.2 การจัดบรรยากาศห้องเรียน หมายถึงความสามารถของครูในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้มีบรรยากาศเหมาะสมกับการเรียนรู้เช่น การจัดชั้นเรียนให้สะอาด สวยงาม น่าอยู่ มีแสงสว่างเพียงพอ มีมุมแสดงผลงานและมุมเสริมประสบการณ์ มีการเตรียมวัสดุอุปกรณ์ไว้อย่างครบครัน ทำให้ครูมีความพร้อมและมีความมั่นใจในการสอนและมีอารมณ์ดี มีการกระตุ้นนักเรียนให้สนใจและการมีกลวิธีในการสอนนักเรียนให้สนุกเพลิดเพลิน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน หมายถึงความสามารถของครูในการแสดงออกถึงการมีมนุษยสัมพันธ์อันดี เป็นกันเองกับนักเรียน มีความเข้าใจจิตใจนักเรียน การเข้าร่วมกิจกรรมและความเอาใจใส่กับนักเรียนและพฤติกรรมของครูในการติดตาม ช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา คอยแนะนำตักเตือนให้นักเรียนปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยและให้ความสนใจกับการเรียน ทั้งในและนอกห้องเรียน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกเป็นกันเอง

2.4 การใช้สื่อการสอน หมายถึงความสามารถของครูในการเลือกใช้วัสดุ อุปกรณ์ เทคนิค วิธีการและนำสื่อมาใช้ประกอบการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เจตคติ ทักษะตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 การวัดและประเมินผล หมายถึงความสามารถของครูในการศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรเพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมิน กำหนดภาระงาน และใช้วิธีการหลากหลายในการวัดและประเมินผล มีการบอเวลากำหนดการวัดและประเมินผลทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน โดยมุ่งเน้นเพื่อพัฒนานักเรียนตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

4. ภาวะผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้อิทธิพล โน้มน้าวชักจูงผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามความต้องการและวัตถุประสงค์ที่ผู้นำตั้งไว้เพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย การติดต่อประสานสัมพันธ์ด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้การดำเนินการกิจขององค์กรประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้

5. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการแสดงออกถึง ความรู้ ความสามารถในการโน้มน้าว หรือชี้แนะให้บุคลากรตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การพัฒนาการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายตามหลักสูตรและนักเรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

5.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ทางวิชาการของโรงเรียนโดยความร่วมมือของครู บุคลากรและมีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษา สื่อสารเป้าหมายให้รับทราบทั่วกันอย่างชัดเจนทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ กำหนดพันธกิจ แนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติเพื่อความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

5.2 การบริหารหลักสูตร หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการหลักสูตร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การกำกับดูแลคุณภาพหลักสูตร โดยการบริหารจัดการหลักสูตร ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมดำเนินการด้วย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา

5.3การนิเทศการสอนและการประเมินผลการสอน หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูและสะท้อนให้เห็นผลการปฏิบัติงานของครู ในด้านปฏิบัติการสอนบรรลุตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งได้แก่ การเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน และการให้ผลย้อนกลับแก่ครู

5.4 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน ด้วยการแสดงออกถึงพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

5.5 การจัดการ หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนตัดสินใจ การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การควบคุมทรัพยากร การจัดการให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคนิควิธีการต่างๆ มาใช้ในการควบคุมดูแลและกำกับเพื่อให้การบริหารบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

5.6 การพัฒนาครู หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมศักยภาพ การเพิ่มพูนความรู้ให้กับครู เพื่อให้ครูมีความรู้เหมาะสมกับการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ด้วยการศึกษาศาสนาปัจจุบันของครู จัดครูเข้าอบรม การส่งเสริมการศึกษาต่อการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน พัฒนาวิธีการดำเนินงานของครูให้มีความเหมาะสมกับการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนและงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

6. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร หมายถึงส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 37 โรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ประสิทธิภาพการสอนของครู คือ ความสามารถของครูในด้านการปฏิบัติการสอนหรือการดำเนินการสอนในหน้าที่ครู เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ตลอดจนลักษณะต่างๆ ของครูอันที่จะมีผลทำให้การเรียนการสอนบรรลุความสำเร็จได้เป็นอย่างดีตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ประสิทธิภาพการสอนของครูผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการบลูม (1976), บีชและไรฮาร์ด (1987), คีเรียกู (1997), ชวาท (1980), บอริช (2004), ฮอยและฮอย (2006) ร่วมกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครู อาทิ อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550), ศิริญา ศรีประมวล (2551), ชุตติกาญจน์ สกุลเดช (2552), อรุณรัตน์ วันเพ็ญ (2552), จิตรา พิกุลทอง (2552), นาวา สุขรมย์ (2550), สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552), คุรุสภา (2556), รินดา พูลสว่าง (2557), พิมพัสวัญ นันทยทวิกุล (2557) สามารถสรุปองค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครูได้ 5 ด้านดังนี้ 1)ด้านการจัดการเรียนรู้ 2)ด้านการจัดบรรยากาศห้องเรียน 3)ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน 4)ด้านการใช้สื่อการสอน 5)ด้านการวัดและประเมินผล

ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึง ความรู้ ความสามารถในการโน้มน้าว หรือชี้แนะให้บุคลากรตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การพัฒนาการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายตามหลักสูตร ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มีรายละเอียดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตรการนิเทศการสอนและการประเมินผลการสอน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การจัดการ การพัฒนาครูภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิด

ของนักวิชาการ มุมมอล (1984), ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (1985), อับเบนและฮิวส (1987), แคมเบอร์ก และแอนดรู (1990), ครูก (1992), เซง (1996), แมคอีวาน (1998), เซฟาร์ (1999), ครูซ (1999), รูเทอร์ พอร์ต (1999), แวนละครูเกอร์ (2003), อลิกและฮอย (2005), ฮูเบอร์ (2007) ร่วมกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อาทิ ขวัญใจ ขุนท้านาย (2553), น้ำฝน รักษากลาง (2553), กมล ตราฐ (2553), ไพเราะ พัดตาสิงห์ (2554), ละอองดาว ปะโพธิง (2554), เจต เจริญสุข (2554), นภาดาว เกตุสุวรรณ (2555), รินดา พูลสว่าง (2557) สามารถสรุป องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ได้แก่ 1)ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ 2)ด้านการบริหารหลักสูตร 3)ด้านการ นิเทศการสอนและประเมินผลการสอน 4)ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 5)ด้านการจัดการ 6)ด้านการพัฒนาครู

ความสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิภาพการสอนของครู ผู้วิจัยศึกษา จากงานวิจัยบัณฑิต ที่แก้ว (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลีสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอน ของครูผู้สอนอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาครูให้มีความเป็นครูมืออาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอน สอดคล้องกับอาทิตย์ ชูรีรัง (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุป เบื้องต้นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการ สอนของครูสอดคล้องกับรินดา พูลสว่าง (2557: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการสอน ของครูสรุปได้ว่าปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์และสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพ การสอนของครู

ตัวแปรพยากรณ์

ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ 2. การบริหารหลักสูตร 3. การนิเทศการสอนและการประเมินผลการสอน 4. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 5. การจัดการ 6. การพัฒนาครู

ตัวแปรเกณฑ์

ประสิทธิภาพการสอนของครู
1. การจัดการเรียนรู้ 2. การจัดบรรยากาศห้องเรียน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน 4. การใช้สื่อการสอน 5. การวัดและประเมินผล

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

1. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู
 - 2.1 ความหมายประสิทธิภาพการสอนของครู
 - 2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพการสอนของครู
 - 2.3 องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครู
3. ประสิทธิภาพการสอนของครู
 - 3.1 การจัดการเรียนรู้
 - 3.2 การจัดบรรยากาศห้องเรียน
 - 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน
 - 3.4 การใช้สื่อการสอน
 - 3.5 การวัดและประเมินผล
4. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 4.1 ความหมายของผู้นำ
 - 4.2 ความหมายภาวะผู้นำ
 - 4.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 4.4 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
5. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 5.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้
 - 5.2 การบริหารหลักสูตร
 - 5.3 การนิเทศการสอนและประเมินผลการสอน
 - 5.4 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
 - 5.5 การจัดการ
 - 5.6 การพัฒนาครู
6. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ลักษณะองค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยประกอบด้วยท้องที่ทุกเขตในกรุงเทพมหานคร และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ที่เขตราชเทวี ประกาศ ณ วันที่ 18 สิงหาคม 2553

พันธกิจ

1. กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. พัฒนาระบบบริหารการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน มีพลังในการพัฒนา คุณธรรม เพิ่มศักยภาพการแข่งขันและการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ภารกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนการพัฒนาศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับมอบหมายของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร องค์กรแห่งความเป็นเลิศ เป้าประสงค์หลัก

1. ประชาชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร องค์กรแห่งความเป็นเลิศทั่วถึงเท่าเทียมและต่อเนื่อง
2. ผู้สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม เป็นพลโลกที่มีคุณภาพ และร่วมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฐานความรู้
3. ผู้สำเร็จการศึกษาภาคบังคับมีศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาคุณธรรมที่ยั่งยืนตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

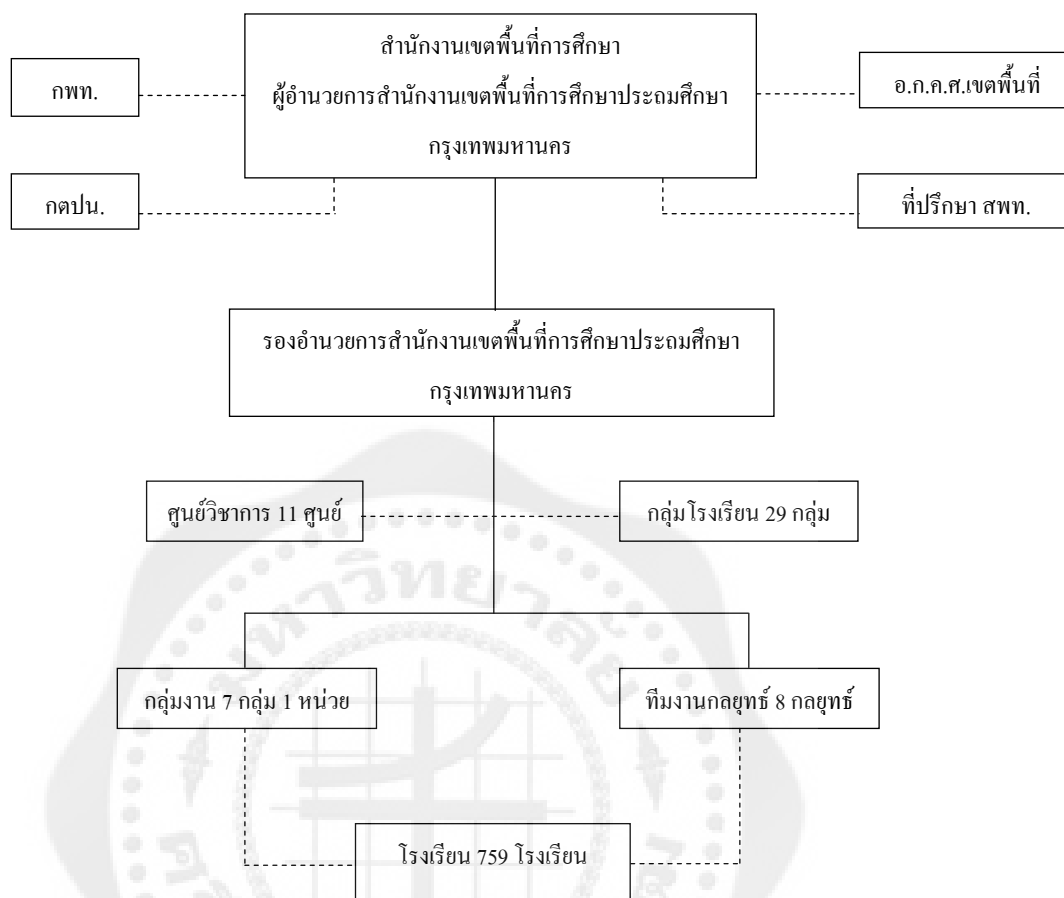
วัฒนธรรม

การทำงานแบบมีส่วนร่วม มีจิตสำนึกในการให้บริการ ยิ้ม ใจดี ทักทาย ให้เกียรติกัน

คำนิยาม

การนำการบริหารจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำงานโดยใช้วงจร PDCA ทำงานโดยใช้หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

ความสัมพันธ์ภายในภายนอกองค์กร



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างภายในองค์กร

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. (2553: ออนไลน์).

วิธีการจัดการตามโครงสร้าง

1. แบ่งโครงสร้างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นกลุ่มต่างๆ จำนวน 7 กลุ่ม 1 หน่วย ได้แก่

- 1.1 กลุ่มผู้อำนวยการ
- 1.2 กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 1.3 กลุ่มนโยบายและแผน
- 1.4 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 1.5 กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล
- 1.6 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 1.7 กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
- 1.8 หน่วยตรวจสอบภายใน

2. ในแต่ละกลุ่มมีรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการกลุ่มของแต่ละกลุ่มเป็นผู้ดูแลบริหารจัดการ
3. มีคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (กพท.) เป็นองค์คณะบุคคล ที่คัดเลือกมาจากบุคคลที่หลากหลายทั้งภายในภายนอกสำนักงานเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. มีคณะกรรมการการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ค.ก.ศ.เขตพื้นที่) มีหน้าที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล
5. มีหน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบ ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณต่างๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่ ให้เกิดความคุ้มค่าเกิดประสิทธิภาพและโปร่งใส

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู

ประสิทธิภาพการสอนของครู มีแนวคิดที่ควรพิจารณาศึกษา ได้แก่ ความหมายประสิทธิภาพการสอนของครู ความสำคัญของประสิทธิภาพการสอนของครู องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครู ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอเป็นรายข้อ ดังนี้

2.1 ความหมายประสิทธิภาพการสอนของครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายประสิทธิภาพการสอนของครูไว้ดังนี้

กำพล ธนะนิมิต (2550: 34) ให้ความหมายประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึงความสามารถของครูในการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดจนพฤติกรรมต่างๆ ของครู อันจะส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสอนที่ตั้งไว้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

จินตนา เสนคำ (2551: 9) ให้ความหมายประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึงความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนตามความสามารถและความถนัดของนักเรียนแต่ละคน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลจากการประเมิน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ของรายวิชา 2) ด้านความรับผิดชอบในการสอน 3) ด้านการกำหนดเนื้อหา 4) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 5) ด้านการวัดผลและมอบหมายงาน ซึ่งประเมินจากแบบประเมินประสิทธิภาพการสอนที่ครูและนักเรียนเป็นผู้ประเมิน

จิรนนท์ พันธุ์ฉลาด (2551: 16) ให้ความหมายประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึงความสามารถของครูในการสอน การใช้แผนการสอน วิธีการสอน รวมไปถึงลักษณะและพฤติกรรมต่างๆ ของครูอันจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ในด้านต่างๆ ตามที่กำหนดไว้อย่างสมบูรณ์

อรรถรณ รุ่งวิสัย (2552: 29) ให้ความหมายประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยเทคนิควิธีต่าง ๆ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม การให้สิ่งเสริมแรงที่สอดคล้องกับผู้เรียน มีการประเมินผลการสอนและการแก้ไขข้อบกพร่องการให้การค้นคว้าเพิ่มเติมในชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามศักยภาพและความถนัดของผู้เรียน

ศุภชัย สว่างภพ (2554: 10) ให้ความหมายประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติการสอนหรือการดำเนินการสอนในหน้าที่ครู ตลอดจนลักษณะต่างๆ ของครูอื่นที่จะมีผลทำให้การเรียนการสอนบรรลุความสำเร็จได้เป็นอย่างดีตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

รินดา พูลสว่าง (2557: 31) ให้ความหมายประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูเกี่ยวกับความรู้ความสามารถด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาระดับพื้นฐานพุทธศักราช 2551

พิมพ์สวัญชนันท์ทวิกุล (2557: 71) ให้ความหมายประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติการสอนหรือดำเนินการสอนของครู เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

กู๊ด (Good. 1973: 589) ให้ความหมายประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึงการใช้แผนการสอนหรือวิธีการสอนซึ่งทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึงความสามารถของครู ในด้านการปฏิบัติการสอนหรือการดำเนินการสอนในหน้าที่ครูเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตาม มาตรฐานที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ตลอดจนลักษณะ ต่างๆ ของครูอื่นที่จะมีผลทำให้การเรียนการสอนบรรลุความสำเร็จได้เป็นอย่างดีตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้

2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพการสอนของครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการสอนของครูไว้ดังนี้

รุ่ง แก้วแดง (2544: 31) ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการสอนของครู ไว้ดังนี้ การที่นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงหรือต่ำมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับวิธีสอนหรือ พฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู เพราะครูมีบทบาทโดยตรงในการประกันคุณภาพ การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

กำพล ใจเมือง (2551: 70) ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการสอนของครูเป็นกระบวนการ จัดการเรียนการสอนของครูเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการพัฒนาการทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตลอดจนให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (ละอองดาว ปะโพธิง. 2554: 37-38; อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545) ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการสอนของครู เมื่อครูมีประสิทธิภาพการสอนทำให้ครูจัดกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กเกิดความสุขในการเรียน เนื่องจากครูคำนึงถึงวุฒิภาวะและความสามารถในการรับรู้ของเด็กแต่ละวัยมีวิธีการเรียนการสอนที่สนุก ไม่ยึดเยียดเนื้อหาวิชามากเกินไป ปลดปล่อยให้เป็นไปตามธรรมชาติ นอกจากนี้ยังมุ่งพัฒนาและส่งเสริมกระบวนการคิดของเด็กอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับธรรมชาติ เปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้สิ่งรอบตัว มีกิจกรรมที่หลากหลายเปิดโอกาสให้เด็กทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นๆ มีสื่อการสอนที่เร้าใจให้เด็กเกิดความอยากเรียนรู้และมีการวัดผลประเมินผล โดยมุ่งเน้นพัฒนาการของเด็กในภาพรวมรวมทั้งเปิดโอกาสให้เด็กได้ประเมินตนเองด้วย

พิมพัลลัญช์ นันทยทวิกุล (2557: 57) ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการสอนของครู ดังนี้ ครูที่มีพฤติกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลจะช่วยให้เด็กนักเรียนมีพัฒนาการเต็มศักยภาพทั้งในด้านสติปัญญา การคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้เชิงสังคม คุณธรรมจริยธรรมและความสุข

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการสอน มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง การที่นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงหรือต่ำมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับวิธีสอนหรือพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครู หากครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนแล้วจะช่วยให้เด็กนักเรียนมีพัฒนาการเต็มตามศักยภาพทั้งในด้านสติปัญญา การคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้เชิงสังคม คุณธรรมจริยธรรมตลอดจนให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้

2.3 องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูไว้ดังนี้

ศิริญา ศรีประมวล (2549: 26) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูประถมศึกษา 9 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านการมีมนุษยสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน 2) ด้านความสามารถในการสอน 3) ด้านคุณลักษณะของความเป็นครู 4) ด้านความสามารถในการจูงใจผู้เรียน 5) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการสอน 6) ด้านการเตรียมความพร้อมในการสอน 7) ด้านการพัฒนาตนเอง 8) ด้านการวัดและประเมินผล 9) ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550: 11) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครู 10 ประการ ดังนี้

1. การเตรียมการสอนครบองค์ประกอบการสอน ตั้งแต่การตั้งจุดประสงค์การสอน การจัดเนื้อหาสาระ กิจกรรมและรูปแบบการสอนที่เหมาะสม การใช้สื่อการสอน และการวัดและประเมินผลจัดการเรียนการสอน

2. การสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการพัฒนา ทักษะ ความรู้ ความคิด เจตคติ และนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาจากสถานการณ์ในชีวิตประจำวันได้

3. การสอนที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับจุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ ผ่านกลวิธีการสอน สื่อการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน และฝึกให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

4. การสอนที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรมด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน การสอน ทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

5. การสอนที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตรครูต้องจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะตามที่หลักสูตรกำหนดไว้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน

6. การสอนที่มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ ทั้งบรรยากาศด้านวัตถุและด้านจิตใจ โดยบรรยากาศด้านวัตถุ เช่น สภาพห้องเรียน อุปกรณ์การเรียน และสิ่งแวดล้อมที่ดี บรรยากาศ ด้านจิตใจ เช่น การที่ครูปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน ให้ความรัก ความเมตตาต่อผู้เรียน

7. การสอนที่ครูรู้จักใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม เช่น การให้รางวัล การลงโทษตามความเหมาะสม การให้คำชม การสร้างแรงจูงใจ การเรียนจากสิ่งง่ายไปยาก และให้ผู้เรียนได้รับทราบผลงานของตนในทันทีซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

8. การสอนที่มีกระบวนการมีลำดับขั้นตอนการสอนที่ไม่สับสน โดยครูต้องจัดเตรียม การสอนตั้งแต่ขั้นนำ ขั้นสอน และขั้นสรุปเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง

9. การสอนที่มีการวัดประเมินผลทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังการเรียน โดยวิธีการต่างๆ เช่น การสังเกต การซักถาม การทดสอบ การให้ค้นคว้ารายงาน เป็นต้น

10. มีจิตวิญญาณความเป็นครู คือ สอนด้วยความเต็มใจ มั่นใจ บุคลิกท่าทางการแสดงออก ของครูจะสะท้อนให้ผู้เรียนเข้าใจความรู้สึกของครูได้ดี ตั้งแต่การฝึกการเป็นผู้นำ การมีอิสระทาง ความคิด พื้นฐานการปฏิบัติตนเพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป

นาวา สุขรมย์ (2550: 36) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูดังนี้ การสอนที่มีประสิทธิภาพ บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. ครูเข้าใจหลักสูตรและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่น่าสนใจและมีคุณค่า
2. ครูมีกลวิธีการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา ผู้เรียนและสามารถปรับวิธีการสอน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ครูมีสื่อการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน
4. ครูมีความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียน รวมทั้งมีการเสริมแรงทั้งทางบวก และทางลบได้อย่างเหมาะสม

5. ครูมีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายตามศักยภาพของผู้เรียน และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ผู้เรียนนำไปแก้ไขข้อบกพร่อง

ชุดิภาณูจน์ สกุลเดช (2552: 164) ศึกษาองค์ประกอบ ประสิทธิภาพการสอนของครู คณิตศาสตร์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาพลันธุ์ เขต 3 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1)ด้านทักษะความเป็นครู 2)ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3)ด้านการเสริมแรง 4)ด้านการนิเทศภายใน 5)ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 6)ด้านบุคลิกลักษณะครู

อรุณรัตน์ วันเพ็ญ (2552: 127) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการสอนที่มีประสิทธิภาพ ควรมีองค์ประกอบครอบคลุม 8 ด้านดังนี้ คือ 1)บุคลิกลักษณะของครู 2)การจัดการเรียนการสอน 3)ความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน 4)เจตคติต่อการเรียน 5)การจัดสภาพแวดล้อม 6)การวัดและประเมินผล 7)การพัฒนาตนเองของครู 8)แรงจูงใจ

จิตรา พิกุลทอง (2552: 120) ได้ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพ การสอนของครูภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ตัวแปรที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนตามทัศนะของครู พบว่า มี 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1)ด้านพื้นฐาน ความเป็นครู 2)ด้านขวัญกำลังใจของครู 3)ด้านทักษะความเป็นครู 4)ด้านการจัดการเรียนการสอน 5)ด้านการเตรียมการสอน 6)ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน 7)ด้านการให้การเสริมแรง 8)ด้านการใช้สื่อในการเรียนการสอน 9)ด้านเจตคติและบรรยากาศในการเรียนการสอน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552: 78) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ การสอนของครูดังนี้ การสอนของครูตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551
2. จัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นทักษะกระบวนการตาม มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตร ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์
3. มีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล พร้อมนำข้อมูลมาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียนตามความแตกต่างของผู้เรียนและ พัฒนาการทางสมอง เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
4. จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ พร้อมทั้งช่วยเหลือดูแลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองท่ามกลางบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรไมตรี
5. จัดเตรียมสื่อและใช้สื่อการเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและ แหล่งเรียนรู้ในชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน
6. ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ อย่างหลากหลาย มุ่งเน้นการ ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นสำคัญ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ผู้เรียน แล้ว นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้สอนซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนปรับปรุงการจัดกิจกรรมการ สอนของครูอย่างเป็นระบบ

7. ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็น ระบบ กำกับ ติดตามการวิจัยในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ

คุรุสภา (2556: 2) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูที่สอนดีมีประสิทธิภาพ มี 3 ประการ ดังนี้

1. มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในสาขาวิชาที่สอน
2. มีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ หลากหลายและเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน

3. มีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

รินดา พูลสว่าง (2557: 38) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูไว้ดังนี้

1. หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ครูต้องเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเทคนิคการสอนที่สอดคล้องกับเจตนาของหลักสูตร ออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ วิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล ใช้สื่อการสอนที่หลากหลายและมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน

2. การบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน

3. การวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงและการนำผลประเมินไปใช้ ประกอบด้วย ครูต้องวัดผลและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และนำผลประเมินมาช่วยสอน

พิมพ์สวัณชนันท์ทวิกุล (2557: 69) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูดังนี้

1. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การที่ครูศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร วางแผนการสอน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กำหนดวิธีประเมินผลการเรียนรู้ จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน เครื่องมือในการวัดผล สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนในขณะดำเนินกิจกรรมต่างๆ สังเกตและบันทึกพฤติกรรมผู้เรียน ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะแก่ผู้เรียนในขณะปฏิบัติกิจกรรมหรือให้ความเห็นเกี่ยวกับผลงานตามความเหมาะสม เก็บรวบรวมผลงานและประเมินผลงานของผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้

2. การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การที่ครูสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมของห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์กระตุ้นความสนใจในการเรียนได้เหมาะสมกับระดับพัฒนาของนักเรียนแต่ละวัย ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์ของห้องเรียน สร้างเจตคติที่ดีให้แก่นักเรียน เอาใจใส่ในพฤติกรรมต่างๆ ของนักเรียนและสามารถจัดการพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3. การใช้สื่อและเทคโนโลยี หมายถึง การที่ครูเลือกใช้สื่อการสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์ในการสอน มีความสามารถในการผลิตสื่อ มีความชำนาญและรู้วิธีใช้สื่อการสอน เลือกสื่อที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน เตรียมสื่อและตรวจสอบสื่อที่จะใช้ ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการผลิตและใช้งาน ประยุกต์ใช้อินเทอร์เน็ตในการจัดการเรียนการสอน สร้างสื่อที่นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ และติดตามประเมินผลการใช้สื่อการสอน

4. การวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง การที่ครูศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรเพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมิน กำหนดภาระงานที่สามารถสะท้อนถึงศักยภาพที่แท้จริงของนักเรียน ใช้กระบวนการสังเกต การบันทึกและการสัมภาษณ์และรวบรวมข้อมูลจากผลงานที่นักเรียนปฏิบัติ พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้มาใช้สะท้อนว่าผู้เรียนมีพัฒนาการอย่างไรและควรได้รับการช่วยเหลือเรื่องใดบ้าง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจตัดสินผลการเรียนและปรับปรุงการสอน

5. การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึงการที่ครูดำเนินการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีระบบ โดยอาศัยหลักการทางวิทยาศาสตร์ในการสืบเสาะหาข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้คำตอบที่เชื่อถือได้ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู โดยที่ครูจะวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของนักเรียน วางแผนการเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียน เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการแก้ไขปัญหาหรือสรุปผลการพัฒนาที่ได้รับการศึกษา

บลูม (Bloom. 1976: 115-127) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครู โดยได้เสนอองค์ประกอบของการสอนที่มีประสิทธิภาพไว้ 4 ประการ

1. การชี้แนะ (Clues) หมายถึง การบอกจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน คือ อธิบายให้นักเรียนเห็นชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้นว่านักเรียนเรียนแล้วจะได้อะไรหรือความสามารถหรือพฤติกรรมอย่างไรบ้าง การเรียนอย่างไรถึงจะได้อะไรหรือพฤติกรรมดังกล่าว ครูต้องบอกถึงกิจกรรมขั้นตอนและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนแต่ละคนอย่างชัดเจน

2. การเสริมแรง (Reinforcement) เป็นการดำเนินการสอนโดยอาศัยหลักจิตวิทยา การเสริมแรงที่ดีนั้นควรประกอบด้วย การเสริมแรงทั้งทางบวกและทางลบ เช่น การชมเชยและการตำหนิ การให้รางวัลและการทำโทษซึ่งถือเป็นพฤติกรรมของครูที่ควรปฏิบัติในระหว่างการจัดการเรียนการสอน

3. การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึงการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การโต้ตอบระหว่างครูกับนักเรียน การส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการสนับสนุนให้นักเรียนได้ทำงานกลุ่ม

4. การให้ข้อมูลป้อนกลับและการแก้ไขข้อบกพร่อง (Feedback and correction) เป็นพฤติกรรมการสอนของครูที่เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนและแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่ผู้เรียนยังบกพร่อง การสอนที่ดีจะต้องมีการวัดผลและประเมินผลและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน เช่น การทดสอบหลังเรียน การแจ้งผลการสอบหรือข้อบกพร่องให้นักเรียนทราบทันทีและช่วยปรับปรุงข้อบกพร่องนั้นควบคู่ไปด้วย

บีชและไรฮาร์ท (Beach; & Reinhartz. 1987: 32-33) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครู โดยกำหนดโครงสร้างของประสิทธิภาพการสอนเพื่อประเมินการปฏิบัติงานของครู โดยจำแนกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความชัดเจนในการจัดเตรียมการเรียนการสอน (clarity of instruction) เป็นการพิจารณาพฤติกรรมการสอนของครูในด้านการวางแผนการสอนว่ามีหรือไม่ ครูที่มีประสิทธิภาพการสอนควรมีหลักฐานเกี่ยวกับการจัดระบบการสอน การใช้ตัวอย่างและภาพแสดงมโนทัศน์ที่เป็นนามธรรมให้ง่ายต่อการเข้าใจ มีความรู้ในวิชาที่สอนและทบทวนการสอนอยู่เสมอ 2) ความกระตือรือร้นระหว่างการเรียนการสอน (enthusiasm during instruction) ครูที่มีประสิทธิภาพการสอนควรมีพฤติกรรมสนุกสนานกับงานสอนของตน สร้างบรรยากาศของความกระตือรือร้น การทำบรรยากาศการเรียนให้สนุกและมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน 3) การแสดงความใส่ใจในงาน (task orientation) ครูที่มีประสิทธิภาพควรมีพฤติกรรมที่แสดงความใส่ใจในงานสอน ซึ่งประกอบด้วยงานที่ต้องปฏิบัติ

ก่อนสอน ปฏิบัติระหว่างสอนและปฏิบัติเมื่อสิ้นสุดการสอน 4) การใช้กลวิธีการสอน (interaction with student) ครูที่มีประสิทธิภาพควรใช้เทคนิคการสอนที่แตกต่างกันไปตามเนื้อหาวิชา ระดับพัฒนาการของผู้เรียนและแบบการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล 5) มีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน (interaction with student) ครูที่มีประสิทธิภาพควรมีบรรยากาศในทางบวกสำหรับการเรียน การคิดของนักเรียน มีสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน มีความยุติธรรมเปิดเผยและตรงไปตรงมา เช่น การสื่อความหมายไปยังนักเรียนให้ตระหนักว่าตัวนักเรียนมีคุณค่าและศักดิ์ศรี 6) การใช้คำถามที่น่าสนใจ (use of interesting question) เป็นพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องกับการตั้งคำถามของครู คำถามที่ดีควรเป็นคำถามที่น่าสนใจ และกระตุ้นการเรียนรู้ เช่น คำถามแบบปลายเปิด คำถามแบบปลายปิด เป็นต้น

คีเรียคู (Kyriacou. 1997: 10) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครู โดยได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิภาพ นั้นพิจารณาจากตัวแปรสำคัญ 3 ตัวแปร คือ

1. ตัวแปรด้านบริบท หมายถึงคุณลักษณะต่างๆ ของบริบท สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ของบทเรียน ผลความสำเร็จในกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนั้นตัวแปรด้านบริบทนี้จะครอบคลุมถึงคุณลักษณะต่างๆ ดังนี้ คุณลักษณะของครู เช่น อายุ ประสบการณ์ คุณลักษณะของนักเรียน เช่น อายุ ความสามารถ คุณลักษณะของชั้นเรียน เช่น ขนาด สภาพสังคม คุณลักษณะของวิชา เช่น เนื้อหา ระดับความยาก ง่าย คุณลักษณะของโรงเรียน เช่น ความน่าเชื่อถือ สิ่งอำนวยความสะดวก คุณลักษณะของชุมชน เช่น ความมั่นคง ความหนาแน่นและคุณลักษณะของโอกาส เช่น เวลา ความรู้ที่มีมาก่อน

2. ตัวแปรด้านกระบวนการ หมายถึงคุณลักษณะพฤติกรรมการสอนของครูและพฤติกรรมนักเรียนของนักเรียน คุณลักษณะของงานและกิจกรรมในชั้นเรียน ซึ่งอาจส่งผลถึงความสำเร็จในกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนั้นตัวแปรจะรวมถึงความกระตือรือร้นของครู ความชัดเจนในการสอน การใช้คำถาม การใช้คำชมและการวิจารณ์ การสื่อสารแบบไม่มีถ้อยคำ กลยุทธ์วิธีการจัดการอบรม บรรยากาศของชั้นเรียน ความเหมาะสมของภาระงาน ชนิดของข้อมูลสะท้อนกลับแก่นักเรียน การจัดการเนื้อหา นักเรียนมีส่วนร่วมในบทเรียน นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับครู กลยุทธ์การเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ อาจมีได้ไม่ครบทุกประเด็น แต่เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน

ชวาท (Schwartz. 1980: 120-121) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถที่จะสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (ability to communicate effectively) 2) มีความรู้ลึกซึ้งในสาขาวิชาที่สอน (knowledge of the field) กล่าวคือมีความรู้พื้นฐานที่ดีในเนื้อหาวิชาเช่นเดียวกับมีความรอบรู้ในเนื้อหาใหม่ในสาขาวิชานั้นๆ 3) มีความเข้าใจในเทคนิคการประเมินผล (instructor's evaluation techniques) เช่น ความยุติธรรมในการให้คะแนน ความยุติธรรมของแบบทดสอบ การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนทันทีทันใดหลังจากสอน 4) ลักษณะนิสัยส่วนตัว (personal attributes) เช่น ความกระตือรือร้น การแสดงออกซึ่งความเชื่อมั่น การแสดงออกด้านสมองและด้านร่างกายที่มีพลังการแต่งตัวเหมาะสมกับบทบาทความเป็นครู เป็นคนใจกว้างขวาง เมตตากรุณา

บอริช (Borich. 2004: 9-15) ได้เสนอองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพการสอนของครู โดยประเมินจากพฤติกรรมหลัก 5 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างความชัดเจนในบทเรียน (Lesson clarity) ประกอบด้วย

1.1 การแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ กำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษาแจ้งโครงสร้างเนื้อหาวิชาต่างๆ วิธีการจัดการเรียนการสอน วิธีการวัดประเมินผลให้ผู้เรียนรับทราบ รับประกันว่าผู้เรียนจะได้รับความรู้ ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรม

1.2 นำนักเรียนเข้าสู่การเรียนรู้รูปแบบใหม่เป็นกระบวนการแห่งการเรียนการสอนทางด้านวิทยาศาสตร์ สังคม เทคโนโลยี และการค้นคว้าด้านต่างๆ เพื่อสร้างให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีวิชาชีพ มีสุขภาพแข็งแรง มีระเบียบวินัยและมีน้ำใจ ปลูกฝังให้มีความรักชาติ เพื่อตอบสนองความต้องการที่ให้ประเทศพัฒนาหลุดพ้นจากความทุกข์ยาก

1.3 การตรวจสอบงานและความรู้เดิมของนักเรียน ได้แก่ ครูสามารถตรวจสอบผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้ว่ามีความแตกต่างกันในด้านใด ต้องมีการปรับปรุงการเรียนการสอนหลายรูปแบบตามความเหมาะสมของผู้เรียนหรือสภาพแวดล้อม

1.4 การให้คำแนะนำในการเรียนแก่นักเรียนอย่างชัดเจน ได้แก่ ครูมีการสอนซ่อมเสริมกับนักเรียนที่เรียนอ่อนและสอนเพิ่มเติมให้กับนักเรียนที่เก่ง

1.5 ครูรู้ความสามารถของนักเรียน ได้แก่ ครูจัดการเรียนรู้ตามศักยภาพของผู้เรียน โดยอาจจัดเป็นกลุ่มหรือแยกกลุ่มเรียนในบางวิชา เพื่อจะติดตาม ดูแล ตรวจสอบและวัดผลผู้เรียนอย่างเป็นธรรมชาติ

1.6 การสอนนักเรียนด้วยเทคนิควิธีการต่างๆ ได้แก่ การยกตัวอย่าง การแสดงภาพประกอบและการสาธิต การทบทวนและสรุปบทเรียน

2. การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย (Instructional variety) ประกอบด้วย

2.1 การใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์สร้างความสนใจในการเรียนการสอน หมายถึง การใช้สื่อ ใช้เทคโนโลยีในการจัดการสอน เช่น หนังสือ รูปภาพ ซีดี วีดีโอต่างๆ

2.2 การแสดงออกถึงความกระตือรือร้น การมีชีวิตชีวาในการสอน ครูต้องมีจิตสำนึกของความเป็นครู มีวินัย มีจริยธรรม คุณธรรมของครูเป็นที่น่าเชื่อถือ

2.3 การใช้กิจกรรมการสอนที่หลากหลาย ได้แก่ การจัดกลุ่มผู้เรียนโดยใช้วิธีการสอนที่ใช้ผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูสร้างคำถาม นักเรียนคิดค้นเพื่อหาคำตอบ ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมด้วยกัน

2.4 การให้รางวัลและการเสริมแรงต่างๆ การยกย่องสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนทุกคนมีความกระตือรือร้น เช่น การได้รับรางวัลเมื่อผลการเรียนดี หรือได้การชมเชยเมื่อไปได้รับรางวัลจากองค์กรภายนอก

2.5 การใช้คำถามและการสร้างสถานการณ์ที่หลากหลายรูปแบบ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นมีการประเมินผู้เรียนเป็นระยะเพื่อปรับปรุงแก้ไข และสอบถามข้อคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับการสอนแต่ละวิชา

3. การแสดงความใส่ใจในงานสอน(Teacher's task orientation) ประกอบด้วย

3.1 การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร ครูผู้สอนต้องมีการปรับปรุงแผนการสอนและหลักสูตรการศึกษาของตนตามแผนการปฏิรูปการศึกษา และตามความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม ในแต่ละระยะ

3.2 การจัดการในด้านการบริหารงานหรืองานธุรการอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีผลต่องานสอนที่ปฏิบัติอยู่นอกจากการสอนปกติแล้วครูผู้สอนยังทำงานตามความรับผิดชอบที่ผู้อำนวยการโรงเรียนมอบหมาย เช่น คุรุประจำชั้นหรือหน่วยงานอื่นๆ ภายในโรงเรียน

3.3 การแทรกการสอนคุณธรรมหรือห้ามปรามพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้เรียน ในขณะที่สอน ครูทุกคนควรสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมที่ดีให้กับผู้เรียน แนะนำและตักเตือนในเรื่องที่ดี

3.4 การเลือกวิธีการสอนให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้

3.5 การกำหนดแผนการทบทวน การแจ้งผลการเรียน การทดสอบที่เป็นระบบแน่นอน มีการวัดผลสอดคล้องกับความเป็นจริงโดยใช้เกณฑ์เป็นสำคัญ

4. การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ (Engagement in the learning process) ประกอบด้วย

4.1 การวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน หมายความว่าผลการเรียนของนักเรียนแต่ละปีได้รวบรวมจัดส่งให้ห้องการศึกษาธิการและกีฬาเมือง แผนกศึกษาธิการและกีฬาแขวงอย่างต่อเนื่องทั้งหมดได้มีการปรับปรุงการเรียนการสอนและมีการพัฒนาขึ้นทุกปี

4.2 การใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนทั้งด้านดีและด้านอ่อนโดยให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของแต่ละท้องถิ่น

4.3 การใช้กิจกรรมการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม ครูได้ให้กิจกรรมเสริมเช่นงานบ้านโดยให้ทำเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม นอกนั้นครูยังได้สอนซ่อมเสริมเพื่อให้นักเรียนมีความรู้มากขึ้น

4.4 การให้คำชมเชยที่มีความหมาย ครูได้ใช้หลายวิธีการเช่นว่า การให้คะแนนเพิ่ม ยกย่อง ให้รางวัลและให้แรงบันดาลใจแก่ผู้เรียน

4.5 การควบคุม ติดตาม และตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียน เป็นงานที่สำคัญซึ่งแสดงถึงความก้าวหน้าในการทำงานของครู โดยดูจากกิจกรรมและผลการเรียนของนักเรียน

5. การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ (Student success rate) ประกอบด้วย

5.1 การกำหนดเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการสอนที่สอดคล้องกับลำดับขั้นการเรียนรู้ ครูได้มีแผนการสอน วิเคราะห์การสอน การบันทึก การวิจัย การวัดประเมินผล

5.2 การให้คำตอบที่ถูกต้องแก่นักเรียนที่ตอบถูกบางส่วน ตอบถูกแต่ไม่แน่ใจและตอบไม่ถูกในทันทีทันใด ครูใช้วิธีการหรือกิจกรรมอย่างหลากหลายเข้าในการเรียนการสอน เช่นว่า การจัดกลุ่มนักเรียนภายในห้องเรียนเพื่อค้นคิดและหาคำตอบครู จากนั้นครูสรุปให้นักเรียนทราบอย่างละเอียดพร้อมทั้งจดบันทึก

5.3 การจัดแบ่งเนื้อหาการเรียนรู้เป็นส่วนย่อยๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล การใช้กิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน

5.4 การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาใหม่ให้น้อยลงและง่ายต่อการเข้าใจ เพื่อปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร วิธีการสอน เนื้อหาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ครู ที่ตั้งของโรงเรียนและหลักสูตรท้องถิ่น

ฮอยและฮอย (Hoy; & Hoy. 2006: 21-23) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูดังนี้ การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ องค์ประกอบจากครู ในการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ครูต้องรู้วิธีการกระตุ้นให้กำลังใจผู้เรียนอย่างเหมาะสม การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน ให้น่าเรียนและเหมาะต่อการเรียนรู้ การวัดประเมินผล ซึ่งมีหลากหลายวิธีขึ้นอยู่กับจุดประสงค์และเนื้อหาของการจัดการเรียนการสอนและการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้สอดคล้องและเหมาะสม เป็นการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารดังกล่าวข้างต้นสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครูจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านและจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังตาราง 1



ตาราง 1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครูจากนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิภาพการสอน	นักวิชาการ																	
	อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550)	ศิริญา ศรีประมวล (2551)	ชุตินาญจน์ สกุลเดช (2552)	อรุณรัตน์ วันเพ็ญ (2552)	จิตรา พิกลทอง (2552)	นาวา สุธรรมย์ (2550)	สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552)	คุรุสภา (2556)	รินดา พูลสวัสดิ์ (2557)	พิมพ์ขวัญชัยวิทยากุล (2557)	บลูม (1976)	บิชและไรฮาร์ด (1987)	คีรีคุณ (1997)	ชวาท (1980)	บอริช (2004)	ฮอยและฮอย (2006)	ความถี่	ผู้วิจัย
1.การจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		14	✓
2.การบริหารจัดการชั้นเรียน						✓			✓	✓							3	
3.การวัดและประเมินผล	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		12	✓
4. การวิจัยเพื่อจัดการเรียนรู้							✓			✓							2	
5.ทักษะความเป็นครู			✓		✓			✓									3	
6.ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน		✓		✓	✓						✓	✓	✓			✓	7	✓
7.การใช้สื่อการสอน		✓			✓	✓	✓			✓					✓		6	✓
8.การจัดบรรยากาศห้องเรียน	✓			✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓			✓	9	✓
9. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ		✓			✓									✓	✓		4	
10. การสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ										✓							1	

จากตาราง 1 ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเลือกองค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครู ที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ได้แก่ 1)ด้านการจัดการเรียนรู้ 2)ด้านการจัดบรรยากาศห้องเรียน 3)ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน 4)การใช้สื่อการสอน 5)ด้านการวัดและประเมินผล

3. ประสิทธิภาพการสอนของครู

3.1 การจัดการเรียนรู้

ความหมายของการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551: 25) ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นเป้าหมายที่สำคัญสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน ผู้สอนต้องพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552: 5) ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ตามมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัด เป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน และนำพาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ครูผู้สอนต้องคำนึงถึงการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พัฒนาการทางสมองและเน้นคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (2553: 2-3) ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการเรียนรู้มีความหมายครอบคลุมทั้งด้านวิธีการ กระบวนการและตัวบุคคล การเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน

สุพจน์ ศรีนุตพงษ์ (2555: 34) ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามขีดความสามารถที่มีได้ บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยยึดหลักว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด มีกระบวนการมีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้วิธีการสอน เทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้

เฉลิมพร วนาสน์ดิสุข (2555: 25) ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ หมายถึง คุรุจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา ส่งเสริมให้คุรุจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและใฝ่รู้ใฝ่เรียน ให้คุรุจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยผสมผสานความรู้ด้านต่าง ๆ ปลูกฝัง ค่านิยม คุณธรรมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในทุกวิชา

ละมัย เทศไธสง (2558: 43) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการส่งเสริมการศึกษาข้อมูลผู้เรียน การวางแผน การให้คำปรึกษา การสนับสนุนสื่ออุปกรณ์ การสร้างสื่อ การสร้างแรงจูงใจ กระประเมินผลการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ และการสนับสนุนงบประมาณในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

ฮิวส์และดันแคน (Hough; & Duncan. 1970: 144) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้หมายถึงกิจกรรมของบุคคลซึ่งมีหลักและเหตุผล เป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และความผาสุก

กู๊ด (Good. 1975: 588) ได้อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่าการจัดการเรียนรู้คือการกระทำอันเป็นการอบรมสั่งสอนผู้เรียนในสถาบันการศึกษา

ฮิลล์ส (Hills. 1982: 266) ให้คำจำกัดความของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่าการจัดการเรียนรู้คือกระบวนการให้การศึกษากับผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้ หมายถึงความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ การศึกษาของนักเรียน ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้วิธีการสอน เทคนิคการสอน ศึกษาข้อมูลนักเรียน การวางแผน การให้คำปรึกษา การสนับสนุน โดยยึดหลักการตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เด็กนักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้

ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านสรุปความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551: 25) สรุปความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ดังนี้ หลักการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมองให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรมจะทำให้ผู้เรียนมีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหรือกิจกรรมที่เรียนรู้อย่างบรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (2553: 3) สรุปความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ดังนี้การจัดการเรียนรู้เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ ตั้งใจเรียนและเกิดการเรียนรู้ขึ้น การเรียนของผู้เรียนจะไปสู่จุดหมายปลายทาง คือความสำเร็จในชีวิตหรือไม่เพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับจัดการเรียนที่ดีของผู้สอนด้วยเช่นกันหากผู้สอนรู้จักเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ดีและเหมาะสมแล้วย่อมจะมีผลดีต่อการเรียนของผู้เรียนหลายประการ ได้แก่ ทำให้ผู้เรียนมีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหรือกิจกรรมที่เรียนรู้อย่างเกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้และสามารถนำความรู้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อไปอีกได้

วิชัช วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒนาผล (2553: 4) สรุปความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ หลักการจัดการเรียนรู้โดยยึดหลักผู้เรียนมีความสำคัญ เชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ กระบวนการเรียนรู้เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นหลัก ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียนรายบุคคล การออกแบบการจัดการเรียนรู้ใช้วิธีการ กิจกรรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียนทำให้ผู้เรียนมีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหรือกิจกรรมที่เรียนรู้

กำพล ฐนะนิมิตร (2550: 48) สรุปความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ดังนี้ การจัดการเรียนรู้เป็นหัวใจของการนำผู้เรียนไปสู่จุดหมายของหลักสูตร ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สอนเป็นสำคัญ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต้องจัดให้สอดคล้องกับหลักสูตร โดยเน้นให้จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย นอกจากนี้ต้องมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพยายามคิดค้นทดลองใช้วิธีใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัย ความสามารถ ความสนใจของผู้เรียน เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและลักษณะของเนื้อหาวิชาโดยเป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา รวมทั้งการใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาสาระที่สอน

ละมัย เทศโรสง (2558: 44) สรุปความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ดังนี้ การเรียนรู้ของผู้เรียนจะเกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับจัดการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญเพราะการจัดการเรียนรู้เป็นการจัดกิจกรรม ประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนด้วยการใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์และถือว่าการจัดการเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่สำคัญมาก

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้เป็นหัวใจของการนำนักเรียนไปสู่จุดหมายของหลักสูตร นักเรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ส่งเสริมให้นักเรียนรักการเรียนรู้ ตั้งใจเรียนและเกิดการเรียนรู้ขึ้น การเรียนของนักเรียนจะไปสู่จุดหมายปลายทางคือความสำเร็จในชีวิตหรือไม่เพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับจัดการเรียนที่ดีของครู

การดำเนินการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านสรุปการดำเนินการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

ชัยวัฒน์ สิทธิรัตน์ (2552: 13-14) สรุปการดำเนินการจัดการเรียนรู้ดังนี้ การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการทางปัญญาในการพัฒนาบุคคลให้เรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างมีความสุข บุคลากรเนื้อหาสาระตามความเหมาะสมของระดับการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้เกี่ยวกับตนเองและสังคม สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ทันสมัย ได้เรียนรู้ตามสภาพจริง นำไปใช้ประโยชน์ได้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายน่าสนใจเป็นกระบวนการที่มีผู้เรียน ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มุ่งประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนเป็นคนดีมีปัญญา และมีความสุข

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (2553: 5) สรุปหลักพื้นฐานในการจัดการเรียนรู้
4 ประการ ดังนี้

1. หลักการเตรียมความพร้อมพื้นฐาน ได้แก่ การเตรียมตัวผู้สอนด้านความรู้ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และด้านการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้
2. หลักการวางแผนและเตรียมการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การเตรียมเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การผลิตสื่อ เตรียมแบบทดสอบและข้อสอบ
3. หลักการใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ เช่น หลักความแตกต่างระหว่างบุคคล หลักการสร้างความสนใจ หลักการเสริมแรง
4. หลักการประเมินผลและรายงานผล ซึ่งเกี่ยวกับการกำหนดจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ การสร้างและการใช้เครื่องมือการประเมิน การตีความหมายและการรายงานผลการประเมิน

สุทธิวรรณ ตันติรนาวงศ์ (2556: 49) สรุปการดำเนินการจัดการเรียนรู้นี้ มี ขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ครูต้องศึกษาหลักการ แนวคิด จุดเน้นของการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551
2. ครูต้องออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งต้องวิเคราะห์เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตรแกนกลางกับหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับคำอธิบายรายวิชา โครงสร้างรายวิชา มาตรฐาน ตัวชี้วัดเพื่อนำไปจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
3. ครูต้องทำแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจุดประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละแผนต้องพัฒนาผู้เรียนไปสู่มาตรฐานการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลตามศักยภาพของผู้เรียน
4. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลตามศักยภาพของผู้เรียน โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างชิ้นงานจากกิจกรรมการเรียนรู้
5. ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายตามศักยภาพของผู้เรียน
6. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนสามารถสร้างชิ้นงานได้
7. ครูใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย โดยพิจารณาเลือกกระบวนการเรียนรู้ที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
8. ครูสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก ดูแลและช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้
9. ครูเลือกใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้
10. ครูมีการประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนตามสภาพจริงและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดโดยเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสม

ละมัย เทศไชย (2558: 45) สรุปการดำเนินการจัดการเรียนรู้ดังนี้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ผู้สอนใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา ความสนใจ ด้วยการศึกษาหาข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายคน วิเคราะห์ค้นหาศักยภาพของผู้เรียน ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ร่วมวางแผนการเรียน แนะนำการเรียน สรรหาสื่อสนับสนุนและอุปกรณ์ ผู้เรียนสร้างความรู้เอง เสริมแรงจูงใจ ร่วมประเมินผลและเก็บข้อมูล

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่าการดำเนินการจัดการเรียนรู้มีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาหลักสูตร ศึกษาผู้เรียน 2) กำหนดเป้าหมาย มาตรฐานการเรียนรู้ การวัดประเมินผลอย่างชัดเจน 3) บอกเป้าหมาย และวัตถุประสงค์การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนทราบ 4) ดำเนินการสอนตามลำดับขั้นตอนที่วางแผนไว้พร้อมจัดสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมกระตุ้นการเรียนรู้ 5) จัดหาสื่อ ทรัพยากรให้เหมาะสมกับนักเรียน และเนื้อหา 6) ประเมินการจัดการเรียนการสอนและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องนั้น

3.2 การจัดบรรยากาศห้องเรียน

ความหมายของการจัดบรรยากาศห้องเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของการจัดบรรยากาศห้องเรียนดังนี้

สมคิด สร้อยน้ำ (นาวา สุธรรมย์. 2550: 38; อ้างอิงจาก สมคิด สร้อยน้ำ. 2542) ให้ความหมายของการจัดบรรยากาศห้องเรียน หมายถึงการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนหรือห้องเรียนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งส่งเสริมให้บรรยากาศการเรียนการสอนน่าสนใจ ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาการของนักเรียนและส่งเสริมการพัฒนาสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน

เกษม บุตรดี (2548: 45) ให้ความหมายของการจัดบรรยากาศห้องเรียน หมายถึงการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมที่อยู่โดยรอบๆ ในห้องเรียนขณะที่มีการเรียนการสอน ซึ่งมีอิทธิพลต่อสภาพจิตใจหรืออารมณ์ของผู้เรียนในการเรียน

พิริยะ ทองมนต์ (2552: 6) ให้ความหมายของการจัดบรรยากาศห้องเรียน หมายถึงความสามารถของครูในการจัดสิ่งแวดล้อมทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ซึ่งรวมถึงสภาวะด้านอารมณ์ของครู ผู้เรียน อันมีผลต่อประสิทธิภาพการสอน

อานัส สินเบญจพงศ์ (2553: 35) ให้ความหมายของการจัดบรรยากาศห้องเรียน หมายถึงการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนให้มีบรรยากาศเหมาะสมกับการเรียนรู้ ทำให้ครูมีความพร้อมและมีความมั่นใจในการสอนและมีอารมณ์ดี มีการชมเชยนักเรียนมากกว่าการตำหนิ ทำให้นักเรียนเรียนด้วยความสบายใจ

ศุภานันท์ ปางชาติ (2553: 39) ให้ความหมายของการจัดบรรยากาศห้องเรียน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้อำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอน เพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยสร้างความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา ตลอดจนช่วยสร้างเสริมความมีระเบียบวินัยแก่ผู้เรียน

ศุภชัย สว่างภพ (2554: 50) ให้ความหมายของการจัดบรรยากาศห้องเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศในกิจกรรมการเรียนการสอน สภาพการณ์ของการจัดประสบการณ์และการกระทำทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งรวมไปถึงการใช้สื่อการเรียนการสอน การนำความรู้ด้านจิตวิทยาการเรียนการสอน และการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่จัดขึ้นจากความร่วมมือระหว่างผู้สอนและผู้เรียน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพน่าสนใจและผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

จรัสศรี หะทะยัง (2557: 13) ให้ความหมายของการจัดบรรยากาศห้องเรียน หมายถึง การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในห้องเรียนประกอบด้วยการจัดเตรียมห้องเรียนอย่างเป็นระบบรวมทั้งบรรยากาศหรือสภาพการณ์ที่ครูพยายามสร้างขึ้น มีความเป็นกันเองของบรรยากาศในห้องเรียน มีการกระตุ้นนักเรียนให้สนใจและการมีกลวิธีในการสอนนักเรียนให้สนุกเพลิดเพลิน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

พิมพ์สวัณชนันท์ทวิกุล (2557: 87) ให้ความหมายของการจัดบรรยากาศห้องเรียน หมายถึง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้มีบรรยากาศเหมาะสมกับการเรียนรู้ เช่น การจัดชั้นเรียนให้สะอาด สวยงาม น่าอยู่ มีแสงสว่างเพียงพอ มีมุมแสดงผลงานและมุมเสริมประสบการณ์ มีการเตรียมวัสดุอุปกรณ์ไว้อย่างครบครัน ทำให้ครูมีความพร้อมและมีความมั่นใจในการสอนและมีอารมณ์ดี มีการชมเชยนักเรียนมากกว่าการตำหนิ ทำให้นักเรียนเรียนด้วยความสบายใจ

วิปศยา เขียววา (2558: 31) ให้ความหมายของการจัดบรรยากาศห้องเรียน หมายถึง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้มีบรรยากาศเหมาะสมกับการเรียนรู้ เช่น การจัดชั้นเรียนให้สะอาด สวยงาม น่าอยู่ มีแสงสว่างเพียงพอ มีมุมแสดงผลงานและมุมเสริมประสบการณ์ มีการเตรียมอุปกรณ์ไว้อย่างครบครัน ทำให้ครูมีความพร้อมและมีความมั่นใจในการสอนและมีอารมณ์ดี มีการชมเชยนักเรียนมากกว่าการตำหนิทำให้นักเรียนเรียนด้วยความสบายใจ

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่าการจัดบรรยากาศห้องเรียน หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้มีบรรยากาศเหมาะสมกับการเรียนรู้ เช่น การจัดชั้นเรียนให้สะอาด สวยงาม น่าอยู่ มีแสงสว่างเพียงพอ มีมุมแสดงผลงานและมุมเสริมประสบการณ์ มีการเตรียมวัสดุอุปกรณ์ไว้อย่างครบครัน ทำให้ครูมีความพร้อมและมีความมั่นใจในการสอนและมีอารมณ์ดี มีการกระตุ้นนักเรียนให้สนใจและการมีกลวิธีในการสอนนักเรียนให้สนุกเพลิดเพลิน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ความสำคัญของการจัดบรรยากาศห้องเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านสรุปความสำคัญของการจัดบรรยากาศห้องเรียนดังนี้

พริธนา ริกุลสุรگان (2549: 44) สรุปการจัดบรรยากาศห้องเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความรู้สึกรักของนักเรียนดังต่อไปนี้

1. ช่วยส่งเสริมให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น เช่น ห้องเรียนที่ไม่คับแคบจนเกินไป ทำให้นักเรียนเกิดความคล่องตัวในการทำกิจกรรม
2. ช่วยสร้างเสริมลักษณะนิสัยที่ดีงามและความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน เช่น ห้องเรียนที่สะอาด ที่จัดโต๊ะเก้าอี้ไว้อย่างเป็นระเบียบ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันนักเรียนจะซึมซับสิ่งเหล่านี้ไว้โดยไม่รู้ตัว
3. ช่วยส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้ผู้เรียน เช่น มีแสงสว่างที่เหมาะสม มีที่นั่งไม่ไกลกระดานดำมากเกินไป มีขนาดโต๊ะและเก้าอี้ที่เหมาะสมกับวัย รูปร่างของนักเรียน นักศึกษาฯ
4. ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างความสนใจในบทเรียนมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดมุมวิชาการ การจัดป้ายนิเทศ การตกแต่งห้องเรียนด้วยผลงานของนักเรียน
5. ช่วยส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เช่น การฝึกให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การฝึกให้มีธรรมาศัยไมตรีในการอยู่ร่วมกัน ฯลฯ
6. ช่วยสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนและการมาโรงเรียนเพราะในชั้นเรียนมีครูที่เข้าใจนักเรียน ให้ความเมตตาเอื้ออารีต่อนักเรียนและนักเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

กล่าวโดยสรุป การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ห้องเรียนจะช่วยส่งเสริมและสร้างเสริมผู้เรียนในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์และสังคมได้เป็นอย่างดี ทำให้นักเรียนเรียนด้วยความสุข รักการเรียน และเป็นคนใฝ่เรียนใฝ่รู้ในที่สุด

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550: 23) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนไว้ดังนี้

1. ช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น เช่น ห้องเรียนที่ไม่คับแคบจนเกินไป ทำให้นักเรียนเกิดความคล่องตัวในการทำกิจกรรม
2. ช่วยสร้างเสริมลักษณะที่ดีงามและความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน เช่น ห้องเรียนที่สะอาด จัดโต๊ะเก้าอี้ไว้อย่างเป็นระเบียบมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน นักเรียนจะซึมซับสิ่งเหล่านี้โดยไม่รู้ตัว
3. ช่วยเสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้แก่ผู้เรียน เช่น มีแสงสว่างที่เหมาะสม มีที่นั่ง ไม่ไกลกระดานดำจนเกินไป มีขนาดของโต๊ะเก้าอี้ที่เหมาะสมกับวัยและรูปร่างของนักเรียน
4. ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างความสนใจในบทเรียนเพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดมุมวิชาการต่างๆ การจัดป้ายนิเทศ การตกแต่งห้องเรียนด้วยผลงานของนักเรียน

5. ช่วยส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เช่น การฝึกให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การฝึกให้มีธรรมาจริยธรรมในการอยู่ร่วมกัน

กำพล ฐนะนิมิต (2550: 65) สรุปความสำคัญของการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนดังนี้

1. ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่น เช่น ห้องเรียนที่ไม่คับแคบจนเกินไป ทำให้นักเรียนเกิดความคล่องตัวในการทำกิจกรรม

2. ช่วยสร้างเสริมลักษณะนิสัยที่ดีงามและความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน เช่น ห้องเรียนที่สะอาด ที่จัดโต๊ะเก้าอี้ไว้อย่างมีระเบียบ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน นักเรียนจะซึมซับสิ่งเหล่านี้ไว้โดยไม่รู้ตัว

3. ช่วยเสริมสร้างสภาพที่ดีให้แก่ผู้เรียน เช่น มีแสงสว่างเหมาะสมมีที่นั่งไม่ใกล้กระดานดำจนเกินไปมีขนาดโต๊ะเก้าอี้เหมาะสมกับวัยรูปร่างของนักเรียน ฯลฯ

4. ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างความสนใจในบทเรียนมากขึ้น เช่น การจัดมุมวิชาการต่างๆ การจัดป้ายนิเทศ การตกแต่งห้องเรียนด้วยผลงานนักเรียน

5. ช่วยส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เช่น การฝึกให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การฝึกให้มีธรรมาจริยธรรมในการอยู่ร่วมกัน ฯลฯ

6. ช่วยสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนและการมาโรงเรียนเพราะในชั้นเรียนมีครูที่เข้าใจนักเรียนให้ความเมตตาเอื้ออารีต่อนักเรียนและนักเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

สมคิด สร้อยน้ำ (นาวา สุขธมย์. 2550: 38; อ้างอิงจาก สมคิด สร้อยน้ำ. 2542) สรุปความสำคัญของการจัดบรรยากาศชั้นเรียนไว้ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมวิธีการสอนแบบต่างๆ ของครูให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้

2. เพื่อมุ่งพัฒนาด้านสติปัญญาควบคู่ไปกับการพัฒนาเจตคติการเสริมสร้างทักษะด้านสังคมแก่เด็ก

3. เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนสามารถประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว ประหยัดเวลา มีความสะดวกและมีประสิทธิภาพตามระดับความสามารถของแต่ละคนเป็น การใช้ห้องเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. เพื่อส่งเสริมและฝึกการอยู่ร่วมกันตามวิถีทางแห่งประชาธิปไตย

5. เพื่อสร้างและส่งเสริมให้นักเรียนมีวินัยในตนเอง

7. เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการตื่นตัวในการเรียนตลอดเวลา

8. เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมภายในชั้นเรียนให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียนเช่นการจัดโต๊ะ เก้าอี้การจัดมุมวิชาการต่างๆ ความเป็นกันเองระหว่างครูกับนักเรียนและนักเรียนกับนักเรียน

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่าการจัดบรรยากาศห้องเรียนมีความสำคัญหลายประการ อาทิ ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น ช่วยสร้างเสริมลักษณะที่ดีงามและความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน ช่วยเสริมสร้างสภาพที่ดีให้แก่ผู้เรียน ช่วยสร้างความสนใจในบทเรียนเพิ่มมากขึ้นและช่วยส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

ลักษณะการจัดบรรยากาศห้องเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านสรุปลักษณะการจัดบรรยากาศห้องเรียนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จไว้ดังนี้

พริธนา ริกกุลสุรگان (2549: 44) กล่าวว่า บรรยากาศในชั้นเรียนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการสอน จัดแบ่งได้เป็น 6 ลักษณะสรุปได้ดังนี้

1. บรรยากาศที่ท้าทาย (Challenge) เป็นบรรยากาศที่ครูกระตุ้นให้กำลังใจนักเรียน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน นักเรียนเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและพยายามทำงานให้สำเร็จ

2. บรรยากาศที่มีอิสระ (Freedom) เป็นบรรยากาศที่นักเรียนมีโอกาสดำเนินการ ได้ตัดสินใจ เลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า รวมถึงโอกาสที่จะทำผิดด้วย โดยปราศจากความกลัวและวิตกกังวล บรรยากาศเช่นนี้จะส่งเสริมการเรียนรู้ ผู้เรียนจะปฏิบัติกิจกรรมด้วยความตั้งใจโดยไม่รู้สึกตึงเครียด

3. บรรยากาศที่มีการยอมรับนับถือ (Respect) เป็นบรรยากาศที่ครูรู้สึกว่าคุณค่าของนักเรียนเป็นบุคคลสำคัญ มีคุณค่าและสามารถเรียนรู้ได้ อันส่งผลให้นักเรียนเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและเกิดความยอมรับนับถือตนเอง

4. บรรยากาศที่มีความอบอุ่น (Warmth) เป็นบรรยากาศทางด้านจิตใจ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการเรียน การที่ครูมีความเข้าใจนักเรียน เป็นมิตร ยอมรับให้ความช่วยเหลือ จะทำให้นักเรียนเกิดความอบอุ่น สบายใจ รักครู รักโรงเรียนและรักการมาเรียน

5. บรรยากาศแห่งการควบคุม (Control) การควบคุมในที่นี้ หมายถึง การฝึกให้นักเรียนมีระเบียบวินัย มิใช่การควบคุม ไม่ให้มีอิสระ ครูต้องมีเทคนิคในการปกครองชั้นเรียนและฝึกให้นักเรียนรู้จักใช้สิทธิหน้าที่ของตนเองอย่างมีขอบเขต

6. บรรยากาศแห่งความสำเร็จ (Success) เป็นบรรยากาศที่ผู้เรียนเกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จในงานที่ทำซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น ผู้สอนจึงควรพูดถึงสิ่งที่ผู้เรียนประสบความสำเร็จให้มากกว่าการพูดถึงความล้มเหลว เพราะการที่คนเราคำนึงถึงแต่ความล้มเหลวจะมีผลทำให้ความคาดหวังต่ำซึ่งไม่ส่งเสริมให้การเรียนรู้ดีขึ้น

บรรยากาศทั้ง 6 ลักษณะนี้ มีผลต่อความสำเร็จของผู้สอนและความสำเร็จของผู้เรียน ผู้สอนควรสร้างให้เกิดในชั้นเรียน

ทิพวรรณสังขศิลา (2553: 70) สรุปบรรยากาศห้องเรียนที่พึงประสงค์ควรมีลักษณะดังนี้

1. ในชั้นเรียนควรมีบรรยากาศในการเรียนที่มีการร่วมมือกันระหว่างนักเรียนกับนักเรียนและครูกับนักเรียน

2. ในชั้นเรียนควรมีบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยให้อิสระแก่ผู้เรียนซึ่งเป็นบรรยากาศในการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียน

3. ครูควรมีความกระตือรือร้นในการสอนและใช้รูปแบบการเสริมแรงที่เหมาะสม

4. ควรมีอุปกรณ์การสอนอย่างเพียงพอในการสอนแต่ละบทเรียนและจัดสรรเวลาในการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา

ประยงค์ เนาวบุตร (2556: 24) ชั้นเรียนที่มีบรรยากาศที่ดี ช่วยให้การเรียนรู้อบรมตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยบรรยากาศการเรียนรู้นี้มี 6 ลักษณะดังนี้

1. บรรยากาศที่ท้าทาย (challenge) เป็นบรรยากาศที่ครูกระตุ้นให้กำลังใจผู้เรียน มีความเชื่อมั่นในตนเองและตั้งใจทำกิจกรรมต่างๆ จนบรรลุผลสำเร็จ
2. บรรยากาศที่มีอิสระ (freedom) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิด ตัดสินใจ เลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า รวมถึงโอกาสที่จะทำผิดโดยปราศจากความกลัวและวิตกกังวล ทำให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมด้วยความตั้งใจไม่รู้สึกตึงเครียด
3. บรรยากาศที่มีการยอมรับนับถือ (respect) เป็นบรรยากาศที่ทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่า ความสำคัญของตนเอง ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและเกิดการยอมรับนับถือ
4. บรรยากาศที่อบอุ่น (warmth) เป็นบรรยากาศทางด้านจิตใจที่ครูเข้าใจ เป็นมิตร ยอมรับให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความอบอุ่น สบายใจ รักครู และรักการมาเรียน
5. บรรยากาศการควบคุม (control) เป็นการฝึกให้ผู้เรียนมีระเบียบวินัย โดยครูต้องมี เทคนิคในการปกครองชั้นเรียนและฝึกให้ผู้เรียนรู้จักสิทธิหน้าที่อย่างมีขอบเขต
6. บรรยากาศแห่งความสำเร็จ (success) เป็นบรรยากาศที่ผู้เรียนมีความรู้สึกกว้างขวาง ที่ทำบรรลุผล

โคลและโลซาน (ละอองดาว ปะโพธิง. 2554: 41; อ้างอิงจาก cole; & Chan. 1994) การจัดชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ มีลักษณะสำคัญ 4ประการ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน เป็นการสร้างเจตคติที่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าคุณครู เป็นเพื่อนให้สิ่งที่ดีแก่ผู้เรียนถึงแม้บางครั้งจะมีปัญหาทางด้านระเบียบวินัย
2. การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในชั้นเรียน เป็นการจัดชั้นเรียนให้มีความสัมพันธ์กับ ชีวิตประจำวันของผู้เรียนและหมั่นเอาใจใส่พฤติกรรมของผู้เรียน
3. การสร้างข้อตกลง กฎของชั้นเรียน โดยผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ สามารถปฏิบัติได้จริงและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องรวมถึงมีการเสริมแรงทางบวก แก่ผู้เรียนที่ปฏิบัติตามกฎที่ตั้งไว้
4. การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หากผู้เรียนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ครูควร เรียกพบผู้เรียนเป็นการส่วนตัวเพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน โดยให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้เรียน

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่าลักษณะการจัดบรรยากาศห้องเรียนควรมีลักษณะดังนี้

- 1)บรรยากาศที่ท้าทาย 2)บรรยากาศที่มีอิสระ 3) บรรยากาศที่มีการยอมรับนับถือ 4)บรรยากาศที่ อบอุ่น 5) บรรยากาศการควบคุม 6)บรรยากาศแห่งความสำเร็จ

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนไว้ดังนี้

อรรณพ รุ่งวิสัย (2552: 63) ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน หมายถึง การปฏิบัติของครูที่แสดงกับนักเรียน ซึ่งทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกทั้งในทางที่ดีและในทางที่ไม่ดีต่อครูทั้งในด้านการสอน ความสนใจเอาใจใส่ใส่ต่อผู้เรียน การอบรมกล่อมเกลานิสสัยใจคอ ความประพฤติของนักเรียน ให้ความร่วมมือและปรึกษาแก่ผู้เรียนด้านการเรียนการสอน รวมทั้งในด้านส่วนตัวและสังคม

สุภัทรา ภมร (2553: 44) ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติต่อนักเรียนและนักเรียนปฏิบัติต่อครูทั้งในและนอกห้องเรียน พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติต่อนักเรียน ได้แก่ ความสนใจต่อนักเรียน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกเป็นกันเองและให้ความรัก ความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษาและข้อชี้แนะแก่นักเรียนในด้านการเรียนและด้านส่วนตัว พฤติกรรมที่นักเรียนปฏิบัติต่อครู ได้แก่ ความเคารพ นับถือ เชื่อฟัง ครูผู้สอน ตั้งใจและสนใจกระทำในสิ่งที่ครูอบรมสั่งสอนและซักถามครูเมื่อมีข้อสงสัยทั้งในด้านการเรียนและด้านส่วนตัว

ศุภชัย สว่างภาพ (2554: 37) ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน หมายถึง การปฏิบัติของครูที่แสดงให้กับนักเรียนซึ่งทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกในทางที่ดีและไม่ดีต่อครู ทั้งในด้านการสอน ความสนใจเอาใจใส่ใส่ต่อผู้เรียน การอบรมกล่อมเกลานิสสัยใจคอ ความประพฤติของนักเรียน มีความยุติธรรม ช่วยเหลือและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินผลการสอน ให้ความร่วมมือและคำปรึกษาแก่ผู้เรียนด้านการเรียนส่วนตัวและสังคม

รัชสุดา บุตรดีศักดิ์ (2556: 78) ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงความรู้สึกที่ดีต่อนักเรียน มีความเป็นกันเอง ให้ความสนใจนักเรียนทุกคนเท่ากันเทียมกัน ให้ความช่วยเหลือนักเรียนทั้งในและนอกห้องในด้านวิชาการและกิจกรรมเสริมหลักสูตรชมและวิจารณ์ผลงานนักเรียนอย่างยุติธรรม

ชุติกัญจน์ สกุลเดช (2552: 16) ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน หมายถึง การปฏิบัติของครูที่แสดงกับนักเรียน ซึ่งทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกทั้งในทางที่ดีและไม่ดีต่อครูทั้งในด้านการสอน ความสนใจเอาใจใส่ใส่ต่อผู้เรียน การอบรมกล่อมเกลานิสสัยใจคอ ความประพฤติของนักเรียน มีความยุติธรรมช่วยเหลือและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินผลการสอน ให้ความร่วมมือและคำปรึกษาแก่ผู้เรียนด้านการเรียน ส่วนตัวและสังคม

จรัสศรี หะทะยัง (2557: 19) ให้ความหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน หมายถึง การที่ครูมีมนุษยสัมพันธ์ให้ความเป็นกันเองกับนักเรียน ความเข้าใจจิตใจนักเรียน การเข้าร่วมกิจกรรมและความเอาใจใส่นักเรียนและพฤติกรรมของครูในการติดตาม ช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา คอยแนะนำตักเตือนให้นักเรียนปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยและให้ความสนใจกับการเรียน

ปารณีย์ ขวัญกิจวงศ์ธร (2558: 40) ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน หมายถึง การปฏิบัติตนของครูที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อนักเรียน ทั้งการแสดงออกทางกายและใจ โดยที่ครูปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความเอาใจใส่ ทั้งด้านการเรียนและด้านส่วนตัว โดยนักเรียนให้ความรัก ความเคารพนับถือ เชื่อฟังคำสั่งสอนและปฏิบัติตนเป็นลูกศิษย์ที่ดี

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนหมายถึง ความสามารถของครูในการแสดงออกถึงการมีมนุษยสัมพันธ์อันดี เป็นกันเองกับนักเรียน มีความเข้าใจจิตใจนักเรียน การเข้าร่วมกิจกรรมและความเอาใจใส่นักเรียนและพฤติกรรมของครูในการติดตาม ช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา คอยแนะนำตักเตือนให้นักเรียนปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยและให้ความสนใจกับการเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกเป็นกันเอง

ความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านสรุปความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนไว้ดังนี้

สุภัทรา ภมร (2553: 44) สรุปความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนดังนี้ ในการสอนนักเรียนนั้นผู้สอนและผู้เรียนจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดซึ่งรวมทั้งพฤติกรรมที่ผู้สอนแสดงต่อผู้เรียนในเรื่องการเรียนการสอนและการปกครองนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ เพราะกระบวนการเรียนการสอนเป็นการติดต่อระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง การวางตัวที่เหมาะสมของครูผู้สอนนั้นย่อมทำให้นักเรียนรู้สึกสบายใจในขณะเรียนและพร้อมที่จะทำความเข้าใจกับบทเรียน

ปิยะ คงอุบล (2553: 45) สรุปความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนดังนี้ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูและนักเรียนมีส่วนช่วยให้การสอนประสบผลสำเร็จ ดังนั้นครูจึงมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน กล่าวคือ ถ้าครูกับนักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน บรรยากาศการเรียนการสอนจะดี นักเรียนจะมีพฤติกรรมการเรียนที่เหมาะสมและส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชานั้นที่ดีตามมา

ชญาภา วนชยานนท์ (2559: ออนไลน์) สรุปความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนดังนี้ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและเด็กถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาเลยก็ว่าได้ เพราะเมื่อระหว่างทั้งคู่หากเกิดความสัมพันธ์ที่ไม่ดีแล้ว จะกลายเป็นผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาแน่นอน ฉะนั้นแล้วครูจะมองข้ามเรื่องความสัมพันธ์กับเด็กไปไม่ได้ อีกทั้งครูยังต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเด็กอยู่เสมอ

ศุภณีย์จิตติวิทยาการศึกษา มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2559: ออนไลน์) สรุปความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนดังนี้ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและเด็กมีความสำคัญคือเป็นหัวใจของการศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานในการเรียนของเด็กเป็นเงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จและล้มเหลวทางการเรียนของนักเรียนทำให้นักเรียนรู้สึกว่า โรงเรียนเป็นที่ที่มีความอบอุ่นและส่งเสริมให้เด็กเกิดพัฒนาการที่ดีด้านอารมณ์ สังคมและการเรียน

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและเด็กมีความสำคัญเป็นหัวใจของการศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานในการเรียนของเด็กเป็นเงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จและล้มเหลวทางการเรียนของนักเรียนทำให้เด็กรู้สึกว่าการเรียนเป็นสิ่งที่มีความอบอุ่นและส่งเสริมให้เด็กเกิดพัฒนาการที่ดีด้านอารมณ์ สังคม และการเรียน การวางตัวที่เหมาะสมของครูผู้สอนนั้นย่อมทำให้ผู้เรียนรู้สึกสบายใจในขณะที่เรียนและพร้อมที่จะทำความเข้าใจกับบทเรียน

วิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านสรุปวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนไว้ดังนี้

ยนต์ ชุมจิตต์ (2550: 78) สรุปวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนดังนี้ครูกับนักเรียนนับว่าเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกันมากที่สุด ครูจึงควรปฏิบัติหน้าที่ของครูให้สมบูรณ์ที่สุดและควรสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน วิธีการที่ครูควรสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียนมีดังนี้

1. สอนนักเรียนให้เกิดความรู้ความสามารถในวิชาการต่างๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
2. สอนให้นักเรียนของตนมีความสุขสนุกสนานเพลิดเพลินกับการเล่าเรียน ไม่เบื่อหน่าย

อยากจะเรียนอยู่เสมอ

3. อบรมดูแลความประพฤติของนักเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัย
4. ดูแลทุกข์สุขของนักเรียนอยู่เสมอ
5. เป็นที่ปรึกษาหรือช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับนักเรียน

กำพล ฐนะนิมิต (2552: 51) สรุปวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน วิธีการที่ครูแสดงความเอาใจใส่ ความสนใจ ให้ความใกล้ชิดแก่นักเรียนและการแสดงความสนใจนักเรียนทำได้หลายวิธีดังนี้

1. ครูต้องรู้จักนักเรียนในชั้นทุกคน รู้จักชื่อจริงชื่อเล่น ความสนใจของเด็กแต่ละคน เป็นต้นว่า งานอดิเรก มีพี่น้องกี่คน จุดดี จุดด้อย ของนักเรียนแต่ละคน
2. ครูจะต้องแสดงความสนใจในสารทุกข์สุกดิบของเด็กแต่ละคน เช่น หมั่นถามความเป็นไปของพี่น้อง รู้ข่าวคราวเคลื่อนไหวของนักเรียน
3. ครูจะมอบเวลาส่วนตนเพื่อเด็ก เวลานอกเหนือจากงานสอน ได้แก่ เวลาเย็นหลังเลิกเรียน ช่วงพักระหว่างเรียน เพื่อช่วยเด็กที่ต้องการให้ครูช่วยเหลือเป็นพิเศษ เป็นต้นว่า ต้องการขอคำปรึกษา ต้องการขอคำแนะนำในการหารายได้พิเศษ ครูจะต้องพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเด็กได้ตลอดเวลา
4. ครูจะต้องใกล้ชิด สัมผัสเด็กทั้งร่างกายและจิตใจ คำสั่งสอนและการกระทำของครูจะต้องสอดคล้องกัน เป็นต้นว่า ถ้าครูจะอบรมสั่งสอนเด็กเรื่องความซื่อสัตย์ ครูจะต้องปฏิบัติตนเป็นคนซื่อสัตย์ด้วยเช่นกัน ภายหลังสัมผัสสิ่งจำเป็น การจับต้องตัวบ้าง จะเป็นสื่อให้นักเรียนรู้ถึงความใกล้ชิดสนิทสนม

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่าวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนมีหลายด้าน อาทิครูสอนนักเรียนให้เกิดความรู้ความสามารถในวิชาการ ครูสอนให้นักเรียนสนุกสนานเพลิดเพลินกับการเรียน ครูอบรมดูแลความประพฤติของนักเรียน ครูจะต้องแสดงความสนใจในสารทุกข์สุกดิบของเด็กและครูจะต้องใกล้ชิดสัมผัสเด็กทั้งร่างกายและจิตใจเป็นแบบอย่างที่ดี

3.4 การใช้สื่อการสอน

ความหมายการใช้สื่อการสอน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายการใช้สื่อการสอนไว้ดังนี้

วรวิทย์ นิเทศศิลป์ (2551: 8) ให้ความหมายการใช้สื่อการสอน หมายถึง ผู้สอนนำเอาวัสดุอุปกรณ์มาผลิตคิดค้น ดัดแปลงบรรจุ สารเนื้อหาตามรายวิชาที่สอนและนำไปใช้ประกอบการสอน

จินตนา เสนคำ (2551: 44) ให้ความหมายการใช้สื่อการสอน หมายถึง การใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการต่างๆ ที่ครูนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552: 9-37) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้สื่อและเทคโนโลยีการเรียนการสอน ไว้ดังนี้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ศึกษา สืบค้น วิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดหา การเลือก การใช้ และการประเมินคุณภาพสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อใช้จัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้สำหรับเด็กปกติและเด็กพิการ เรียนร่วม จัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการเรียนการสอนและพัฒนา งานด้านวิชาการ

พิริยะ ทองมนต์ (2552: 23) ให้ความหมายการใช้สื่อการสอน หมายถึง การใช้สิ่งต่างๆ ทั้งที่เป็นวัสดุ อุปกรณ์และวิธีการต่างๆ ที่ครูเลือกผลิตและนำสื่อที่จัดเตรียมมาใช้ประกอบการสอน และนักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนการสอนนั้นด้วย นำมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ชุติกัญจน์ สกุลเดช (2552: 36) ให้ความหมายการใช้สื่อการสอน หมายถึง การใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคนิค และวิธีการต่างๆ ที่ครูนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เจตคติ ทักษะตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า การใช้สื่อการสอน หมายถึงความสามารถของครูในการเลือก ใช้วัสดุ อุปกรณ์ เทคนิค วิธีการ และนำสื่อมาใช้ประกอบการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เจตคติ ทักษะตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญการใช้สื่อการสอน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านสรุปความสำคัญของการใช้สื่อการสอนไว้ดังนี้

สมคิด จันทเวช (2550: 1) ได้สรุปประโยชน์ของการใช้สื่อการเรียนการสอนในการประกอบการเรียนการสอนมีดังนี้

1. ช่วยให้นักเรียนรับรู้ แจ่มแจ้งชัดเจนขึ้น
 2. ช่วยให้นักเรียนสนใจในบทเรียนมากขึ้นเพราะสื่อการเรียนการสอนจะสร้างความสนใจทำให้ผู้เรียนกระตือรือร้นในเรื่องที่เรียนและมีส่วนร่วมในการเรียน
 3. ช่วยประหยัดเวลาเรียนโดยใช้เวลาน้อยแต่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้มากขึ้น
 4. ลดการบรรยายของผู้สอนแต่ช่วยให้เข้าใจง่ายขึ้น
 5. ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความประทับใจและจดจำได้นาน
 6. ช่วยให้การเรียนมีประสิทธิภาพขึ้น
 7. ส่งเสริมการคิดและแก้ปัญหาในการเรียนรู้
 8. ทำให้นักเรียนเกิดการอยากรู้อยากเห็นเพราะเป็นการให้ข้อเท็จจริง
 9. ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาความคิด
 10. สะดวกในการสอนของครู
 11. สามารถสัมผัสและรับรู้ได้โดยง่าย
 12. ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ของผู้เรียนเพราะสื่อการเรียนการสอนสามารถเก็บและเสนอข้อมูลได้ตามที่ต้องการ
 13. เป็นเครื่องมือสำหรับครูในการวินิจฉัยผลการเรียนและช่วยในการซ่อมเสริม
 14. ครูสามารถสอนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้กว้างมากขึ้น
 15. ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีภายในชั้นเรียนผู้สอนสนุกสนานไปกับการสอน ทำให้ผู้เรียนมีชีวิตชีวา
 16. ช่วยให้ผู้มีความเชื่อมั่นมากขึ้นเพราะครูบางคนพูดไม่เก่งในการใช้อุปกรณ์หรือสื่อต่างๆ ทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้สอน
 17. สื่อการเรียนการสอนจะช่วยในการสื่อความหมายระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนให้ชัดเจน เป็นรูปธรรมมากขึ้น
 18. สามารถใช้กับคนกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อยหรือรายบุคคลในสถานที่ต่างกันได้
- จำเนียร ศิลปะวานิช (ม.ป.ป.: 254) สรุปคุณค่าของสื่อการสอนไว้ 3 ด้าน คือ
1. คุณค่าทางด้านวิชาการ กล่าวคือ
 - 1.1 ทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงและเรียนได้ดีกว่าการไม่ใช้สื่อการสอน
 - 1.2 ลักษณะที่เป็นรูปธรรมของสื่อการสอนช่วยทำให้ผู้เรียนเข้าใจความหมายของสิ่งต่างๆ ได้ดีขึ้นและยังช่วยส่งเสริมด้านความคิดและการแก้ปัญหาอีกด้วย

1.3 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สื่อการสอนให้ประสบการณ์ที่เป็นจริงแก่ผู้เรียนทำให้เรียนรู้อย่างถูกต้องทั้งยังทำให้ผู้เรียนจดจำเรื่องราวต่างๆ ได้มากและนานขึ้น

1.4 สื่อการสอนบางชนิด เช่นภาพยนตร์ ภาพนิ่ง จะช่วยเร่งทักษะในการเรียนรู้แก่นักเรียน

2. คุณค่าทางด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ กล่าวคือ

2.1 สื่อการสอนทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและต้องการเรียนรู้ในสิ่งต่างๆ มากขึ้น เช่น การอ่านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จินตนาการ การแก้ปัญหา และความซาบซึ้งในคุณค่า

2.2 สื่อการสอนทำให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบยอดเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเกิดเจตคติที่ดีต่อการเรียน

2.3 สื่อการสอนช่วยให้ผู้เรียนเกิดความพอใจและกระตุ้นให้นักเรียนทำกิจกรรมด้วยตนเอง

3. คุณค่าทางเศรษฐกิจการศึกษา กล่าวคือ

3.1 สื่อการสอนช่วยให้นักเรียนที่เรียนช้าเรียนได้เร็วขึ้น ส่วนนักเรียนที่ฉลาดก็สามารถเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

3.2 สื่อการสอนช่วยประหยัดเวลาในการสอนของครูและช่วยเสริมการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น

3.3 สื่อการสอนช่วยขจัดปัญหาในเรื่องสถานที่ เวลา และระยะทาง เช่น สามารถนำสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีตมาศึกษาได้ นำสิ่งที่อยู่ไกลเกินไปมาศึกษาได้ นำสิ่งที่เล็กหรือใหญ่เกินไปมาศึกษาได้ เป็นต้น

3.4 สื่อการสอนช่วยลดเวลาเรียนตกซ้ำชั้นของนักเรียนได้เป็นจำนวนมาก

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า การใช้สื่อการสอนมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างยิ่ง เป็นเครื่องมือสำหรับครูในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้กับนักเรียนนักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น กระตุ้นความสนใจของนักเรียน สร้างให้ผู้เรียนจดจำความรู้ได้อย่างรวดเร็วและยาวนาน

หลักการใช้สื่อการสอน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านสรุปหลักการใช้สื่อการสอนไว้ดังนี้

อันยาร์ด (จำเนียร ศิลปะวานิช. ม.ป.ป.: 263; อ้างอิงจาก อันยาร์ด. ม.ป.ป.) ได้เสนอหลักการในการใช้สื่อการสอน 4 หลักการดังนี้

1. หลักการเลือก กล่าวคือ ควรพิจารณาให้สัมพันธ์กับเนื้อหา บทเรียน ชั้นเรียน วัสดุความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ของผู้เรียน หาได้ง่าย ใช้เท่าที่จำเป็น สอดคล้องกับวิธีการสอน น้ำหนักเบา ส่วนประกอบมั่นคงแข็งแรง ราคาไม่แพง ทนสมัย มีความปลอดภัยในการใช้ ง่ายในการรักษาและซ่อมแซมและควรทดลองใช้ก่อนเสมอ

2. หลักการเตรียมจะช่วยให้ครูเกิดความพร้อมโดยจะต้องเตรียมทั้งตัวครู นักเรียน และสื่อให้พร้อมทุกอย่าง

3. หลักการนำเสนอ กล่าวคือ ขั้นตอนการนำเสนอ นั้น ครูจะต้องคำนึงว่า สื่อเป็นเพียง ผู้ช่วยครูในการจัดกิจกรรม ไม่มีสื่อชนิดใดที่ทำหน้าที่แทนครูได้อย่างสมบูรณ์ การใช้สื่อจึงต้อง เหมาะสมกับวิธีสอน จุดมุ่งหมาย จังหวะ เวลาและบุคลิกภาพของครู

4. หลักการประเมินการใช้สื่อ กล่าวคือ หลังจากใช้สื่อเสร็จแล้ว ครูผู้สอนควรมี การประเมินการใช้สื่อ หรือวัดผลความเข้าใจของนักเรียน โดยจะต้องประเมินทั้งตัวครูผู้สอนเอง นักเรียน และสื่อ เพื่อให้ทราบว่าการเรียนการสอนได้ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้มากน้อยเพียงใดเพื่อ จะได้ปรับปรุงตัวสื่อและการใช้สื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เยาวกา ชินคำ (2550: ออนไลน์) ได้ให้คำแนะนำในการพิจารณาเลือกใช้สื่อการสอน แต่ละครั้งสำหรับครูดังนี้

1. ความเหมาะสมคือสื่อที่จะใช้นั้นเหมาะสมกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการสอนหรือไม่
2. ความถูกต้อง คือสื่อที่จะช่วยให้นักเรียนรู้จักคิดอย่างมีเหตุผลและให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่นักเรียน
3. ความเข้าใจ คือสื่อที่จะใช้นั้นควรช่วยให้นักเรียนรู้จักคิดอย่างมีเหตุผลและให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่นักเรียน
4. ประสพการณ์ที่ได้รับ คือสื่อที่ใช้นั้นช่วยเพิ่มพูนประสพการณ์ให้แก่นักเรียน
5. เหมาะสมกับวัย คือระดับความยากง่ายของเนื้อหาที่บรรจุอยู่ในสื่อชนิดนั้นๆ เหมาะสมกับระดับความสามารถ ความสนใจและความต้องการของนักเรียนหรือไม่
6. เทียบตรงในเนื้อหา คือสื่อนั้นช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้เนื้อหาที่ถูกต้องหรือไม่
7. ใช้การได้ดี คือสื่อที่นำมาใช้ควรทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ได้ดี
8. คำนึงค่ากับราคา คือผลที่ได้จะคุ้มค่ากับเวลา เงิน และการจัดเตรียมสื่อนั้นหรือไม่
9. ตรงกับความต้องการ คือสื่อนั้นช่วยให้นักเรียนร่วมกิจกรรมที่ครูต้องการหรือไม่
10. ช่วงเวลาความสนใจ คือสื่อนั้นช่วยกระตุ้นให้นักเรียนสนใจในช่วงเวลานานพอสมควรหรือไม่

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่าหลักการเลือกใช้สื่อการสอน ควรคำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง ความเข้าใจ ประสพการณ์ที่ได้รับ ความเที่ยงตรงในเนื้อหา ใช้การได้ดี คำนึงค่ากับราคา ตรงกับความต้องการ ช่วงเวลาความสนใจ

3.5 การวัดและประเมินผล

ความหมายของการวัดและประเมินผล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของการวัดและประเมินผลไว้ดังนี้

พิมพันธ์ เตชะคุปต์และเพยาวี ยินดีสุข (2551: 125) ให้ความหมายของการวัดและประเมินผล หมายถึงการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงและการนำผลการประเมินไปใช้เป็นการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพของผู้เรียนจากกระบวนการเรียนรู้ การทำงาน การปฏิบัติงานและผลผลิตที่ได้จากกระบวนการเรียนรู้ในสภาพที่สอดคล้องกับชีวิตจริงให้กับผู้เรียนได้ตอบสนอง โดยการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียนว่ามีความก้าวหน้าทั้งความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

จิรพันธ์ พันธุ์นลาด (2551: 8) ให้ความหมายของการวัดและประเมินผล หมายถึง การตรวจสอบและกำหนดระดับความสามารถในการเรียนรู้ ก่อนเรียน ระหว่างเรียนและเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนเพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของผู้เรียนและเพื่อวินิจฉัยข้อบกพร่องของการสอน

พริยะ ทองมนต์ (2552: 36) ให้ความหมายของการวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ว่าได้ผลตรงตามเป้าหมายเพียงใด นอกจากนั้นยังเป็นกระบวนการตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียนและสามารถนำผลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ชุติกัญจน์ สุกุลเดช (2552: 40) ให้ความหมายของการวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องของการจัดการเรียนรู้ เพื่อทำการตรวจสอบคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ว่าได้ตรงตามเป้าหมายเพียงใด ครูจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการวัดผลและการประเมินการเรียนเป็นอย่างมาก เพื่อให้การวัดผลและการประเมินผลนักเรียนสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการเรียนและตรงกับความต้องการของการสอน นอกจากนี้ครูยังต้องรู้จักค้นคว้า พัฒนาตนเองโดยการนำผลของการประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สุภชัย สว่างภพ. 2554: 48; อ้างอิงจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายการวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ที่มีจุดประสงค์ 3 ประการดังนี้

1. เพื่อการวินิจฉัยความรู้พื้นฐานและทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนซึ่งอาจจะประเมินได้ 2 ตอน คือ ประเมินก่อนเรียนและการประเมินระหว่างเรียน
2. เพื่อให้ผลการประเมินในการตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน เป็นการตรวจสอบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสาระการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและใช้ผลเพื่อตัดสินการเรียนรู้และให้ระดับคะแนนรายวิชานั้น รวมทั้งนำผลการเรียนรู้ดังกล่าวไปใช้เพื่อแนะแนวทางการศึกษาต่อ
3. เพื่อใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนบริหารจัดการศึกษาของทางสถานศึกษาและกำหนดนโยบายและการพัฒนาหลักสูตรต่างๆ

ศุภชัย สว่างภพ (2554: 26) ให้ความหมายของการวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการของครูในการใช้วิธีการและเครื่องมือวัดผลทางการศึกษาให้เหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด โดยมุ่งเน้นในการพิจารณาพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน

เบญจมาศ กระตารัตน์ (2556: 30-31) ให้ความหมายของการวัดและประเมินผล หมายถึงความสามารถของครูในการตรวจสอบและกำหนดระดับความสามารถในการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียนและเมื่อสิ้นสุดการเรียนรู้การ เลือกใช้การวัดผลและประเมินผล หลากหลายรูปแบบเพื่อให้เกิดความเหมาะสม สอดคล้องและครอบคลุมเนื้อหา ตรงตามสภาพความเป็นจริง โดยมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ เพื่อให้ทราบ ความก้าวหน้าของผู้เรียน

พิมพ์สวัญชนันท์ทวิกุล (2557: 69) ให้ความหมายของการวัดและประเมินผล หมายถึงการที่ครูศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรเพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมิน กำหนดภาระงานที่สามารถสะท้อนถึงศักยภาพที่แท้จริงของนักเรียน ใช้กระบวนการสังเกต การ บันทึกและการสัมภาษณ์และรวบรวมข้อมูลจากผลงานที่นักเรียนปฏิบัติ พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้มาใช้ สะท้อนว่าผู้เรียนมีพัฒนาการอย่างไรและควรได้รับการช่วยเหลือในเรื่องใดบ้าง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจผลการเรียนและปรับปรุงการสอน

ปารณีย์ ขวัญกิจวงศ์ธร (2558: 36) ให้ความหมายของการวัดและประเมินผล หมายถึงความสามารถของครูผู้สอนในการใช้กระบวนการในการใช้วิธีการและเครื่องมือวัดผลทางการศึกษาให้เหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดของครู โดยมุ่งเน้นพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ พฤติกรรมการเรียน การทำกิจกรรมร่วมกันในชั้นเรียนและการทดสอบความรู้ควบคู่กับกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ทราบจุดบกพร่องในการจัดการเรียนการสอนและมองเห็นความก้าวหน้าของผู้เรียน

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่าการวัดและประเมินผล หมายถึงความสามารถของครูในการศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรเพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมิน กำหนดภาระงานและใช้วิธีการหลากหลายในการวัดและประเมินผล มีกรอบเวลากำหนดการวัดและประเมินผลทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน โดยมุ่งเน้นเพื่อพัฒนานักเรียนตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

ความสำคัญของการวัดและประเมินผล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านสรุปความสำคัญของการวัดและประเมินผลไว้ดังนี้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (กำพลธนะนิมิต. 2550: 67; อ้างอิงจาก สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. ม.ป.ป.) สรุปความสำคัญของการวัดและประเมินผลและประโยชน์ของการประเมินผลการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้สอนทราบพฤติกรรมของผู้เรียนก่อนเข้ารับการสอนเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน
 2. ช่วยให้ผู้สอนแนะนำและปรับปรุงเป้าหมายตามความเป็นจริงสำหรับผู้เรียนแต่ละคน
 3. ช่วยให้ผู้สอนทราบประสิทธิภาพของการสอน
 4. ช่วยให้ผู้สอนประเมินและปรับปรุงวิธีการสอนแบบต่างๆ
 5. ช่วยให้ผู้สอนทราบถึงระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระยะต่างๆ ของการเรียนรู้
 6. ช่วยให้ผู้สอนเป็นแนวทางเพื่อเปรียบเทียบระดับสัมฤทธิ์ผลระหว่างผู้เรียนและเป็นแนวทางในการให้อันดับคะแนนระดับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของผู้เรียนด้วย
 7. ใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจว่า ผู้เรียนมีความสามารถเพียงพอที่จะเลื่อนชั้นหรือผ่านไปเรียนวิชาที่สูงขึ้นได้หรือไม่
 8. ช่วยให้ผู้เรียนทราบและมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของการสอน
 9. ช่วยเพิ่มแรงกระตุ้นและเกื้อกูลให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพิ่มขึ้น
 10. ช่วยส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นผู้มีนิสัยในการศึกษาอย่างมีระบบ
 11. ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน ซึ่งแสดงจุดเด่น จุดด้อยของแต่ละบุคคล
 12. ใช้เป็นประโยชน์ในการแนะแนวอาชีพ แนะแนวการศึกษาต่อ
 13. ใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหาร เช่น การคัดเลือก การจัดประเภท
 14. ใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผลหลักสูตรเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตร
 15. เป็นประโยชน์ในการตรวจสอบสมมติฐานและการวิจัยทางการศึกษา
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550: 30) สรุปความสำคัญของการวัดและประเมินผลดังนี้
- การวัดและประเมินผลเป็นสิ่งจำเป็นในกระบวนการเรียนการสอนมีประโยชน์ในด้านต่างๆ ดังนี้
1. เพื่อปรับปรุงการสอนของครูผู้สอนทำให้ทราบว่าผลการสอนของตนเป็นอย่างไร เพื่อปรับแก้ไขให้ดีขึ้น
 2. เพื่อปรับปรุงการเรียนของผู้เรียนว่ามีความรู้ความเข้าใจในบทเรียนเพียงใดเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงตนเอง
 3. เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารงานในสถานศึกษา ทำให้ทราบสภาพที่แท้จริงของหลักสูตรโครงการสอน บันทึกการสอนนำมาสู่การแก้ไขและปรับปรุง
 4. เพื่อเป็นข้อมูลทางการศึกษาทั่วไป เช่น ผลการเรียนรู้สำเร็จตามหลักสูตรเป็นแนวทางในการทำงานและศึกษาต่อ
 5. เป็นหลักฐานด้านการศึกษาของสถานศึกษาในด้านการรับนักเรียน ผลการเรียนรู้ และการสำเร็จหลักสูตร
 6. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาในด้านผลการเรียนและการสำเร็จการเรียนของนักเรียน

ศุภชัย สว่างภพ (2554: 26) สรุปความสำคัญของการวัดและประเมินผลคือ กระบวนการที่มีความสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการไปพร้อมๆ กันทั้งสองอย่างเพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐานและความก้าวหน้าของนักเรียน ช่วยให้ครูได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียนรวมทั้งข้อมูล ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554: 217) สรุปความสำคัญของการวัดและประเมินผลดังนี้ การประเมินช่วยให้ผู้สอนทราบว่าผู้เรียนคนใด เกิดการเรียนรู้ตามที่ต้องการมากน้อยเพียงใด สิ่งที่คุณสอนต้องคำนึงคือการประเมินจะต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแต่ละข้อ

จากการศึกษาความสำคัญของการวัดและประเมินผลจากนักวิชาการ การวัดและประเมินผลช่วยให้ทราบถึงศักยภาพของนักเรียน ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้ตรงตามความต้องการ กระตุ้นให้นักเรียนเกิดการพัฒนาเมื่อได้รับข้อมูลสะท้อนกลับจากการประเมินรายบุคคล

การดำเนินการวัดและประเมินผล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านสรุปการดำเนินการวัดและประเมินผลไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552: 92-96) ได้กำหนดหลักการดำเนินการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ว่าเป็นกระบวนการเก็บรวบรวม ตรวจสอบ ตีความผลการเรียนรู้และพัฒนาการด้านต่างๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร นำผลไปปรับปรุงพัฒนาผลการจัดการเรียนรู้และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจผลการเรียน สถานศึกษาต้องมีกระบวนการจัดการที่เป็นระบบเพื่อให้การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ให้ผลการประเมินที่ตรงตามความรู้ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ถูกต้องตามหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้รวมทั้งสามารถรองรับการประเมินภายในและการประเมินภายนอก ตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ได้สถานศึกษาจึงควรกำหนดหลักการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาดังนี้

1. สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม
2. การวัดการประเมินผลการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียน
3. การวัดการประเมินผลการเรียนรู้ต้องสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษาและจัดให้มีการประเมินการอ่านคิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตลอดจนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

4. การวัดการประเมินผลการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอน ต้องดำเนินการด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลายเพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ความคิด กระบวนการ พฤติกรรมและเจตคติ เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด

ธรรมชาติและระดับชั้นของผู้เรียนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเที่ยงตรง ยุติธรรมและเชื่อถือได้

5. การประเมินผู้เรียนพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกต พฤติกรรม การเรียนรู้ การร่วมกิจกรรมและการทดสอบ ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบผลการประเมินผลการเรียนรู้

7. ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและระหว่างรูปแบบการศึกษา ต่างๆ

8. ให้สถานศึกษาจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา เพื่อเป็นหลักฐานการประเมินผล การเรียนรู้รายงานผลการเรียนแสดงวุฒิการศึกษาและรับรองผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2552: 100-103) ได้กำหนดสิ่งผู้สอนต้องการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 คือ 1) ผลการเรียนรู้ใน 8 กลุ่มสาระ 2) ผลการเรียนรู้ด้านการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน 3) ผลการเรียนรู้ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างน้อย 8 ประการ 4) ผลการเรียนรู้ที่เกิดจากกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร 4 ประการดังกล่าว ข้างต้นมีที่มาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัยและด้านทักษะพิสัย โดยทั้ง 3 ด้าน มีลักษณะสำคัญที่สามารถนำมาอธิบายโดยสังเขปดังนี้ คือ

1. ผลการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย หมายถึง ข้อมูลสารสนเทศ หลักฐานต่างๆ ที่แสดงถึง ความสามารถด้านสติปัญญา 6 ด้าน คือความจำ ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ การประเมินค่าและการคิดสร้างสรรค์โดยพฤติกรรมที่สะท้อนว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย ได้แก่ การบอกเล่าอธิบายหรือเขียนแสดงความคิดรวบยอดโดยการตอบคำถาม เขียนแผนภูมิ แผนภาพ นำเสนอแนวคิดขั้นตอนในการแก้ปัญหาการจัดการ การออกแบบประดิษฐ์หรือสร้างสรรค์ ชิ้นงาน เป็นต้น

2. ผลการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย หมายถึง ข้อมูล สารสนเทศที่สะท้อนความมารอด้าน การเรียนรู้ในการจัดการอารมณ์ความรู้สึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติโดยพฤติกรรมที่ สะท้อนว่าผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย คือ ผู้เรียนมีการแสดงอารมณ์ ความรู้สึกใน สถานการณ์ต่างอย่างเหมาะสมตามบรรทัดฐานของสังคม มีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และค่านิยมพื้นฐานที่ได้รับการปลูกฝัง โดยแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อย่างน้อย 8 ประการ ตามที่หลักสูตรกำหนด

3. ผลการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย หมายถึง ข้อมูล สารสนเทศที่แสดงถึงทักษะการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวกล้ามเนื้อส่วนต่างๆ ของร่างกาย ซึ่งเกิดจากการประสานงานของ สมองและกล้ามเนื้อที่ใช้งานอย่างคล่องแคล่วประสานสัมพันธ์

ผลการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาในกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตรตลอดจนประสบการณ์ต่างๆ ในชีวิตจริงที่ผู้เรียนได้รับการพัฒนา เป็นผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นพร้อมกับการเจริญเติบโตในแต่ละช่วงวัยของผู้เรียน ซึ่งเป็นพัฒนาการที่ครูต้องแสวงหาหรือคิดค้นเทคนิค วิธีการและเครื่องมือต่างๆ เพื่อใช้วัดผลและประเมินผล โดยคำนึงถึงความสอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้ได้ผลการวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนที่กำหนดในหลักสูตรซึ่งเป็นภารกิจของผู้สอนมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ผู้สอนควรปฏิบัติมีดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดจากหลักสูตรสถานศึกษา สัดส่วนคะแนนระหว่างเรียนกับคะแนนปลายปี/ปลายภาค เกณฑ์ต่างๆ ที่สถานศึกษากำหนด ตลอดจนต้องคำนึงถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งสมรรถนะต่างๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน เพื่อนำไปบูรณาการสอดแทรกในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยคำนึงธรรมชาติรายวิชารวมถึงจุดเน้นของสถานศึกษา

2. จัดทำโครงสร้างรายวิชาและแผนการประเมิน

2.1 วิเคราะห์ตัวชี้วัดในแต่ละมาตรฐานการเรียนรู้แล้วจัดกลุ่มตัวชี้วัด เนื่องจาก การวิเคราะห์ตัวชี้วัดจะช่วยผู้สอนในการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนและประเมิน ในครอบคลุมทุกด้านที่ตัวชี้วัดกำหนดหากเป็นรายวิชาเพิ่มเติมให้วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ตามที่สถานศึกษากำหนด

2.2 กำหนดหน่วยการเรียนรู้โดยเลือกมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดที่สอดคล้องสัมพันธ์กันหรือประเด็นปัญหาที่อยู่ในความสนใจของผู้เรียน ซึ่งอาจจัดเป็นหน่วยเฉพาะวิชา (Subject Unit) หรือหน่วยบูรณาการ (Integrated Unit) แต่ละหน่วยการเรียนรู้อาจนำการอ่านคิด วิเคราะห์ และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์มาพัฒนาในหน่วยการเรียนรู้ด้วยก็ได้ ในขณะเดียวกัน ผู้สอนควรวางแผนการประเมินที่สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ด้วย กรณีที่ตัวชี้วัดใดปรากฏอยู่หลาย หน่วยการเรียนรู้ ควรพัฒนาตัวชี้วัดนั้นในทุกหน่วยการเรียนรู้ ด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย ก่อนบันทึกสรุปผล เพื่อสามารถประเมินผู้เรียนได้อย่างครอบคลุม

2.3 กำหนดสัดส่วนเวลาเรียนในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ตามโครงสร้างรายวิชาโดยคำนึงถึงความสำคัญของมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้

2.4 กำหนดภาระงานหรือชิ้นงานหรือกิจกรรมที่เป็นหลักฐานแสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถที่สะท้อนตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ การกำหนดภาระงานหรือชิ้นงาน อาจมีลักษณะดังนี้

2.4.1 บูรณาการหลายสาระการเรียนรู้และครอบคลุมหลายมาตรฐานการเรียนรู้หรือหลายตัวชี้วัด

2.4.2 สาระการเรียนรู้เดี่ยวแต่ครอบคลุมหลายมาตรฐานการเรียนรู้หรือหลายตัวชี้วัด

2.5 กำหนดเกณฑ์สำหรับประเมินภาระ/ชิ้นงาน/กิจกรรม โดยใช้เกณฑ์การประเมิน (Rubrics)หรือกำหนดเป็นร้อยละหรือตามที่สถานศึกษากำหนด

2.6 สำหรับตัวชี้วัดที่ยังไม่ได้รับการประเมินโดยภาระงานให้เลือกวิธีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสม

3. ชี้แจงรายละเอียดของการวัดและประเมินผลให้ผู้เรียนเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ วิธีการ เครื่องมือ ภาระงาน เกณฑ์คะแนน ตามแผนการประเมินที่กำหนดไว้

4. การจัดการเรียนรู้ของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ควรวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็น 3 ระยะ ได้แก่ ประเมินวิเคราะห์ผู้เรียนก่อนการเรียนการสอน ประเมินความก้าวหน้าระหว่างเรียน และการประเมินความสำเร็จหลังเรียนโดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 การประเมินวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นหน้าที่ของครูผู้สอนในแต่ละวิชา ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะและความพร้อมด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนโดยวิธีการที่เหมาะสม แล้วนำผลการประเมินมาปรับปรุง ช่อมเสริมหรือเตรียมผู้เรียนทุกคนให้มีความพร้อมและมีความรู้พื้นฐาน ซึ่งจะช่วยให้การจัดการกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนได้เป็นอย่างดี แต่จะไม่นำผลการประเมินนี้ไปใช้ในการพิจารณาตัดสินผลการเรียน มีแนวปฏิบัติดังนี้

4.1.1 วิเคราะห์ความรู้และทักษะที่เป็นพื้นฐานของเรื่องที่จะเรียนรู้

4.1.2 เลือกวิธีการและเครื่องมือสำหรับประเมินความรู้และทักษะพื้นฐานอย่างเหมาะสม เช่น การใช้แบบทดสอบ การซักถามผู้เรียน การสอบถามผู้ที่เคยสอน การพิจารณาผลการเรียนเดิมหรือพิจารณาแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) ที่ผ่านมา เป็นต้น

4.1.3 ดำเนินการประเมินความรู้และทักษะพื้นฐานของผู้เรียน

4.1.4 นำผลการประเมินไปพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมที่จะเรียน เช่น จัดการเรียนรู้พื้นฐานสำหรับผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ และเตรียมแผนจัดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ เป็นต้น

4.2 การประเมินความก้าวหน้าระหว่างเรียน เป็นการประเมินที่มุ่งตรวจสอบพัฒนาการของผู้เรียนในการบรรลุมาตรฐาน/ตัวชี้วัด ผลการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้ที่ผู้สอนได้วางแผนไว้เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศไปพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและส่งเสริมผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและเกิดพัฒนาการสูงสุดตามศักยภาพ นอกจากนี้ยังใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอน การประเมินความก้าวหน้าระหว่างเรียนที่ดำเนินการอย่างถูกหลักวิชาและต่อเนื่อง จะให้ผลการประเมินที่สะท้อนความก้าวหน้าในการเรียนรู้และศักยภาพของผู้เรียนอย่างถูกต้องน่าเชื่อถือโดยผู้สอนเลือกวิธีการวัดการประเมินผลที่สอดคล้องกับภาระงานหรือกิจกรรม ที่กำหนดให้ผู้เรียนปฏิบัติ วิธีการประเมินที่เหมาะสมสำหรับการประเมินความก้าวหน้า ได้แก่ การประเมินจากสิ่งที่ผู้เรียนได้แสดงให้เห็นว่า มีการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ

4.2.1 เลือกวิธีและเครื่องมือการประเมินให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ เช่น การประเมินด้วยการสังเกต การซักถาม การตรวจแบบฝึกหัด การประเมินตามสภาพจริง การประเมินการปฏิบัติ เป็นต้น

4.2.2 สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนให้สอดคล้องกับวิธีการประเมินที่กำหนด

4.2.3 ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4.2.4 นำผลไปพัฒนาผู้เรียน

4.3 การประเมินความสำเร็จหลังเรียน การประเมินความสำเร็จหลังเรียนเป็นการประเมินเพื่อมุ่งตรวจสอบความสำเร็จของผู้เรียนใน 2 ลักษณะ คือ

4.3.1 การประเมินเมื่อจบหน่วยการเรียนรู้เป็นการประเมินผู้เรียนในหน่วยการเรียนรู้ที่ได้เรียนจบแล้วเพื่อตรวจสอบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ พัฒนาการของผู้เรียนเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินวิเคราะห์ผู้เรียนทำให้สามารถประเมินศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของผู้สอน ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความสำเร็จภายหลังการเรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขวิธีการเรียนของผู้เรียน การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนหรือซ่อมเสริมผู้เรียนให้บรรลุตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้การประเมินความสำเร็จหลังเรียนนี้จะสอดคล้องกับการประเมินวิเคราะห์ผู้เรียนก่อนการเรียนการสอน หากใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินชุดเดียวกันหรือคู่ขนาน เพื่อดูพัฒนาการของผู้เรียนได้ชัดเจน

4.3.2 การประเมินปลายปี/ปลายภาค เป็นการประเมินผลเพื่อตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้และใช้เป็นข้อมูลสำหรับปรับปรุงแก้ไขซ่อมเสริมผู้เรียนที่ไม่ผ่านการประเมินตัวชี้วัด การประเมินปลายปี/ปลายภาคสามารถใช้วิธีและเครื่องมือประเมินได้อย่างหลากหลายและเลือกใช้ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด อาจใช้แบบทดสอบชนิดต่างๆ หรือประเมินโดยใช้ภาระงานหรือกิจกรรมโดยมีขั้นตอนหรือวิธีการดังนี้ เลือกวิธีและเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดและประเมินผล สร้างเครื่องมือประเมิน ดำเนินการประเมินและนำผลการประเมินไปใช้ตัดสินผลการเรียน ส่งผลการเรียน สำหรับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกระดับชั้นนั้นผู้สอนที่รับผิดชอบต้องดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างมีเป้าหมาย มีรูปแบบและวิธีการตามบริบทที่เหมาะสมของสถานศึกษานั้นๆ ผู้เรียนต้องผ่านเกณฑ์การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามที่สถานศึกษากำหนดจึงจะผ่านเกณฑ์การจบแต่ละระดับการศึกษาซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษากิจกรรมและเกณฑ์การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามที่คณะกรรมการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษากำหนด
2. ออกแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามลักษณะของกิจกรรมนั้น
3. ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาตามรูปแบบวิธีการที่กำหนด
4. เลือกวิธีการเครื่องมือให้สอดคล้องกับกิจกรรมการประเมินให้เหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรม
5. สร้างเครื่องมือและกำหนดวิธีการประเมิน
6. ดำเนินการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยคำนึงถึงต่อไปนี้
 - 6.1 เวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้เรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด
 - 6.2 ผลการปฏิบัติกิจกรรมและผลงานของผู้เรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

7. สรุปผลประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

8. ส่งผลการประเมิน

สมเดช สีแสง (2555: 186-187) กล่าวถึงภารกิจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไว้

ดังนี้

1. การประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ

1.1 ครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินและตัดสินผลการเรียนเป็นรายวิชา โดยประเมินตาม
มาตรฐาน ตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้

1.2 ดำเนินการประเมินผลก่อนเรียนเพื่อตรวจสอบปรับปรุงพื้นฐานของผู้เรียน

1.3 ประเมินผลระหว่างเรียน หลังการเรียนและปลายภาค/ปีเพื่อนำผลไปตัดสินการ
ผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและตัดสินผลการเรียนรายวิชา

1.4 เลือกวิธีการประเมิน เครื่องมือการประเมินอย่างหลากหลายเน้นการประเมิน
สภาพจริงครอบคลุมสาระและเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน

1.5 ช่อมเสริม ปรับปรุงแก้ไขผลการเรียนของผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน
และส่งเสริมผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้พัฒนาการประเมินให้พัฒนาสูงสุดเต็มความสามารถ

1.6 การตัดสินผ่านรายวิชาตามเกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ที่กำหนด
และประเมินให้ระดับผลการเรียนจากคะแนนการประเมิน ต้องผ่านตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ทุกข้อร่วมกัน

1.7 การจัดเรียนซ่อมเสริมและเรียนซ้ำรายวิชาที่ไม่ผ่านการตัดสินผลการเรียนและ
ให้ประชุมพิจารณาให้ผู้เรียนที่มีผลการเรียนทุกรายวิชาที่มีระดับการเรียนเฉลี่ยไม่ถึง “1” ให้เรียนซ้ำชั้น

1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อนุมัติผลการประเมินและตัดสินผลการเรียน

2. การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

2.1 ครูผู้ควบคุมกิจกรรมเป็นผู้ประเมินและตัดสินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นราย
กิจกรรม

2.2 ประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนใน 2 ด้าน คือการผ่านจุดประสงค์กิจกรรมและ
การมีส่วนร่วมในกิจกรรมโดยพิจารณาจากจำนวนเวลาเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

2.3 ตัดสินผลการปฏิบัติกิจกรรมเป็น 2 ระดับ คือผ่านและไม่ผ่าน โดยผู้ได้รับการ
ตัดสินให้ผ่านจะต้องผ่านเกณฑ์ประเมินทั้ง 2 ด้าน

2.4 ประเมินการตัดสินกิจกรรมการผ่านระดับการศึกษาตามเกณฑ์ที่สถานศึกษา
กำหนด โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อนุมัติผลการประเมินและตัดสินการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนา
ผู้เรียน

3. การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3.1 กำหนดให้มีคณะกรรมการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ
สถานศึกษาจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3.2 กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา

3.3 กำหนดแนวทางการดำเนินการเป็นรายคุณธรรม โดยประเมินทั้งในห้องเรียน
และนอกห้องเรียน

3.4 ดำเนินการประเมินและสรุปผลเป็นรายภาค/ปี

3.5 แจ้งผลการประเมินให้ผู้เรียนทราบและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

3.6 ประเมินผ่านระดับการศึกษาตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

4. การประเมินอ่านคิดวิเคราะห์และเขียน

4.1 กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการกำหนดมาตรฐาน
เกณฑ์แนวทางการประเมินและการซ่อมเสริมผู้เรียนที่ไม่ผ่านการประเมินผลระดับการศึกษา

4.2 ประกาศแนวทางและวิธีการประเมิน

4.3 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

4.4 ดำเนินการประเมินรายภาค/ปี และประเมินการผ่านระดับการศึกษา

5. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ

5.1 เตรียมตัวผู้เรียนให้มีความพร้อมที่จะรับการประเมิน

5.2 เตรียมตัวบุคลากร สถานที่และอำนวยความสะดวกในการรับการประเมิน

5.3 สร้างความตระหนัก ความเข้าใจและความสำคัญแก่ครูและผู้เรียน

5.4 นำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่าการดำเนินการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การประเมินอ่านคิดวิเคราะห์และเขียน และการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ

4. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการมีแนวคิดที่ควรพิจารณาศึกษา ได้แก่ ความหมายของผู้นำความหมายของภาวะผู้นำความสำคัญของภาวะผู้นำความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอเป็นรายข้อ ดังนี้

4.1 ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ คือบุคคลสำคัญ มีอำนาจ มีอิทธิพลเป็นหลักให้กับองค์กรจากการศึกษาความหมายของผู้นำได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

กวี วงศ์พุ่ม (2550: 13-14) ให้ความหมายของผู้นำไว้ 6 ประการ คือ

1. ผู้นำ คือบุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม
2. ผู้นำ คือผู้ที่ใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อการปฏิบัติและอำนาจการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ผู้นำ คือผู้สร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะก่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน

4. ผู้นำ คือบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอำนาจ อิทธิพลเหนือความสามารถจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการหรือพฤติกรรมของผู้อื่น

5. ผู้นำ คือผู้ที่มีหน้าที่ควบคุม ตรวจสอบ ประสานงาน วินิจฉัย สั่งการ โน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด

6. ผู้นำ คือผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยเป็นผู้ชักจูงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความสมัครใจ มีความกระตือรือร้นและมุ่งให้ได้ผลงานดียิ่ง

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550: 1) ให้ความหมาย ผู้นำ (Leader) หมายถึงบุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินต่างๆ ในองค์กรต่างๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

วิเชียร วิทยอุดม (2550: 2) ให้ความหมายของผู้นำหมายถึงบุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำ และต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถอันเกิดจากตัวเขาเอง จนเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำและนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ฉัตรชัย ไชยมงค์ (2552: 16) ให้ความหมายของ ผู้นำ หมายถึงบุคคลที่มีอำนาจ มีอิทธิพล เป็นที่ยอมรับจากบุคคลจากกลุ่มและมีความสามารถในการชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วันเพ็ญ นันทศรี (2555: 21) ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึงผู้เป็นบุคคลที่สำคัญให้กับองค์กร มีความรู้ในเรื่องงานในองค์การอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพขององค์การอุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือองค์การมีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาสนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องมีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

ไชยา ภาวะบุตร (2555: 275) ให้ความหมายของ ผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่มให้เป็นหัวหน้าเป็นศูนย์กลาง เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสมกับบทบาทและขณะเดียวกันก็สามารถทำให้สมาชิกภายในกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกันงานบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สตอกดิล (วีระชาติ วิลาศรี. 2550: 14; อ้างอิงจาก Stogdill. 1974) ให้ความหมายของผู้นำ คือ ผู้ที่มีความกระตือรือร้นที่จะรับผิดชอบ มีแรงกระตุ้นที่จะทำงานให้สำเร็จ เข้มแข็งและเพียรพยายาม กล้าได้กล้าเสียมีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา มีความเชื่อมั่นในตนเองและเข้าใจตนเอง พร้อมทั้งจะรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง พร้อมทั้งจะรับความรู้สึกของคนอื่นทนต่อความคับข้องใจและความล่าช้าในการปฏิบัติงานได้

วอลเนอร์ (วันเพ็ญ นันทศรี. 2551: 21; อ้างอิงจาก Warner. 2005) ให้ความหมายของผู้ผู้นำไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. ผู้สร้างสิ่งแวดล้อมสนับสนุนที่ผู้ร่วมงานสามารถช่วยได้ สามารถรู้สึกรู้ว่าได้ลงทุนในกระบวนการและสามารถประสบความสำเร็จได้
2. ผู้มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ของอนาคตและมีความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์นั้น
3. ผู้ที่เต็มใจมอบอำนาจให้ผู้อื่นและอนุญาตให้พวกเขาปฏิบัติตามแนวความคิดและวิสัยทัศน์ของพวกเขาเอง ผู้ที่แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง
4. ผู้ที่เต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทผู้นำ
5. ผู้ที่เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์กร
6. ผู้ที่เต็มใจที่จะหยุดแสดงบทบาทภาวะผู้นำและหยุดความรับผิดชอบเมื่อมีผู้อื่นเข้มแข็งกว่าก้าวออกมาข้างหน้า
7. ผู้ที่อุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตของทีมงานที่ได้รับมอบหมาย

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลสำคัญ มีอำนาจ มีอิทธิพล เป็นหลักให้กับองค์กรหรือเป็นศูนย์กลางให้กับกลุ่มบุคคล มีความสามารถในการชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นหรือความต้องการของตน และรับผิดชอบต่อผลของการกระทำและการตัดสินใจของตนเองและของผู้ร่วมงาน เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในทางสร้างสรรค์ สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กรและมุ่งมั่นให้เกิดความสำเร็จในงาน

4.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานในโรงเรียน หรือองค์กรอย่างมาก เนื่องจากจะทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงาน เชื่อมมั่น ศรัทธา ร่วมมือ ร่วมใจ ให้สามารถทำงานร่วมกันสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของภาวะผู้นำดังนี้

สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2550: 15) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะอะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้สถานการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

อุดม สิงโตทอง (2550: 12) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน โดยใช้อำนาจ อิทธิพล แรงจูงใจ การตัดสินใจอย่างมีศิลปะ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม ในการเปลี่ยนแปลงและสร้างทัศนคติ ความเชื่อมั่น เพื่อให้เกิดการกระทำด้วยความยินดี เต็มใจ ศรัทธาและนำไปสู่การดำเนินตามวัตถุประสงค์ของตนเองหรือองค์กร

วิเชียร วิทยอุดม (2550: 3) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำหมายถึงลักษณะส่วนบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ

ปสุตา เพ็งประสพ (2551: 14) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำหมายถึงการใช้อิทธิพลของบุคคลต่อบุคคลหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการทำให้เกิดการปฏิบัติงานเพื่อให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่างๆ ที่ช่วยให้สามารถจูงใจของบุคคลอื่นให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ

จักรกฤษ วงษ์ชาติ (2551: 19) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถในการนำหรือการมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 122) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถที่ผู้นำใช้อำนาจที่มีในการชักจูงให้กลุ่มมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

สันติ บุญภิรมย์ (2552: 230) ได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำดังนี้ภาวะผู้นำหมายถึงศิลปะของบุคคลที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้นำประสงค์ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นให้บรรลุเป้าหมายของส่วนร่วมหรือผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553: 5) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำหมายถึงพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันหรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันหรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ

ขวัญใจ ขุนท้านาย (2553: 11) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำหมายถึงอิทธิพลที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มุ่งการเปลี่ยนแปลงและสะท้อนการมีวิสัยทัศน์ร่วมของผู้นำเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่ปรารถนาความเปลี่ยนแปลงและความเปลี่ยนแปลงนั้นจะสะท้อนวัตถุประสงค์ระหว่างผู้นำและผู้ตามโดยอิทธิพลที่กล่าวถึงไม่ใช่การบังคับ ภาวะผู้นำคือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมกลุ่มเพื่อให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายต่างๆ

สัมมา รธนิตย์ (2553: 278) ได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำดังนี้ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือตำแหน่ง จูงใจให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตามความต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

ไชยา กรมแสง (2553: 29) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นพฤติกรรมที่เป็นความสามารถของบุคคล ในการนำกระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำ และกระตุ้นจูงใจบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยใช้กระบวนการสื่อสารให้ผู้ยินยอมให้ความร่วมมือ ร่วมใจ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2554: 8) ได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำหมายถึงการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือตำแหน่งให้ผู้ยินยอมปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

ภารดี อนันต์นาวิ (2555: 77) ได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้ในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้นสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

อาณู ข้างกลาง (2557: 13) ได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการใช้อิทธิพลที่เป็นพฤติกรรมในการกระตุ้น ชักจูง โน้มน้าวให้ทุกฝ่ายประสานสัมพันธ์กันในการดำเนินการกิจขององค์การให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงานร่วมกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้อิทธิพล โน้มน้าวชักจูงผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามความต้องการและวัตถุประสงค์ที่ผู้นำตั้งไว้เพื่อความสำเร็จขององค์การ โดยใช้กระบวนการสื่อสารความหมาย การติดต่อ ประสานสัมพันธ์ด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้การดำเนินการกิจขององค์การประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้

4.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการจัดการทางการศึกษาเป็นอย่างมากเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียนหรือองค์การ จากการศึกษา ความสำคัญของภาวะผู้นำ มีนักวิชาการเสนอความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้

ธรร สุนทรายุทธ (2551: 325) ผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการทางการศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างมาก โดยทั่วไปคุณลักษณะของผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกดี มีความคิดริเริ่ม รู้จักปรับปรุงแก้ไข มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ มีความเข้าใจบุคลิกทั่วไปและเข้าใจสังคมได้ดีมีความอดทนและรับผิดชอบสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีประสานงานได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและได้รับการเคารพนับถือ ผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและมีความยุติธรรม ลักษณะดังกล่าวไม่ได้หาได้ง่ายๆ ในสถานศึกษาที่หายากยิ่งกว่านั้นคือ ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำ

เบญจพร โคตรภูเวียง (2551: 12) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาองค์กรหรือโรงเรียน แสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่หรือเป้าหมายเพื่อให้องค์การหรือโรงเรียนเปลี่ยนแปลงไปในทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ภัทนันท์ อิงกู (2555: 13) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำว่า เป็นศิลปะอันจำเป็น และสำคัญยิ่งของนักบริหารในการที่จะนำหน่วยงานหรือกลุ่มองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้ที่จะเป็นผู้นำ ต้องมีหน้าที่สำคัญหลายประการ มีความสามารถมากกว่าสมาชิกในกลุ่ม ใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานเพื่อการปฏิบัติงาน ใช้ความสามารถในการตัดสินใจ การใช้แรงจูงใจ การสร้างอุปนิสัยผู้รู้ มีความรับผิดชอบ ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงาน ต้องทำให้กลุ่มปฏิบัติอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนและเหมาะสม

ไรท์และโนว์ (Wright; & Noe. 1996: 392) ได้สรุปภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง สำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว งานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่ เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์กร ใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายใต้สถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อการจัดการทางการศึกษาเป็นอย่างมากเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาองค์กรหรือโรงเรียน ในการทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำในการริเริ่มสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ และเป็นผู้ที่มีความสำคัญ ในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สร้างสรรค์การดำเนินงาน ต่างๆ ภายใต้ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงต่างๆ

4.4 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

นาวา สุขรัมย์ (2550: 8) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาหมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจน เทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงานวิชาการโดยให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือ ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วีระชาติ วิลาศรี (2550: 36) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึงพฤติกรรมกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุจุดหมายของหลักสูตร

สิรธานี วสุภัทร (2551: 29) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้ บุคลากรในสถานศึกษา ตระหนักถึงจุดหมายของการจัดการศึกษาและร่วมมือกันดำเนินงาน เพื่อให้งานวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นการกิจหลักของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมสันติ วงคำจัน (2551: 42) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีการประดิษฐ์คิดค้นต่อการนำและการบริหารบุคลากรในการปฏิบัติงานในสถานศึกษามีการกระทำหรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จเสริมสร้างให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดีขึ้นสามารถแสดงบทบาทได้อย่างชัดเจนทางด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ทางกิจกรรมเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552: 28) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงผู้ที่มีความสามารถในการนำและบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและแสดงบทบาทให้ชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรม การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและงานด้านวิชาการ

ณัฐธิดา พรหมขาม (2554: 29-30) ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเป็นผู้นำวิชาการ ซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในด้งานวิชาการจะต้องเป็นผู้นำ ผู้นำส่งเสริมให้ครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมายของหลักสูตร

ละอองดาว ปะโพธิง (2554: 14) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานวิชาการ โดยเน้นกิจกรรมการเรียนการสอนและปฏิบัติงานในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

นภาดาว เกตุวรรณ (2556: 6) ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบของอิทธิพลระหว่างผู้บริหารและสมาชิก หรือใช้อิทธิพลของตำแหน่งกระตุ้นให้ครูปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย การกำหนดภารกิจโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

วุฒิ อิศระกุล (2556: 5) ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงทักษะและความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมและสนับสนุนต่อกลุ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายโดยการนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่เพื่อนำผู้ร่วมงานให้ร่วมมือปฏิบัติงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนจะต้องครอบคลุมทักษะการวางแผนการพัฒนา การทำให้เป็นผลสำเร็จ การวัดผลที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนคุณภาพการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ที่บ่งบอกถึงการพัฒนาหลักสูตร การประเมินนักเรียน การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การประเมินการสอนของครูและการพัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ

เกียรติชัย ศรีระชัย (2556: 26) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนโดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียนการพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการแสดงออกถึง ความรู้ ความสามารถในการโน้มน้าว หรือ ชี้แนะให้บุคลากรตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การพัฒนาการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายตามหลักสูตรและนักเรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านให้แนวความคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้

ขวัญใจ ขุนทำนาย (2553: 30) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการควรแสดงออกใน 4 ลักษณะดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้
2. การบริหารจัดการหลักสูตร คือ การส่งเสริมคุณภาพการสอน การนิเทศการสอน การประเมินครู การจัดทรัพยากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร การกำกับเวลาในการจัดการเรียนการสอนและติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน
3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ คือ การตั้งเกณฑ์ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูง พฤติกรรมของผู้เรียนซึ่งต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ทั้งครู ผู้เรียน โดยการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
4. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม คือการวางแผนในการทำงานเพื่อความปลอดภัยโดยอาศัยความร่วมมือของครู ผู้เรียนและผู้ปกครอง เพื่อเชื่อมโยงแหล่งทรัพยากรภายนอกระหว่างบ้านกับโรงเรียน

น้ำฝน รักษากลาง (2553: 29-32) สรุปว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประกอบ 5 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำในการบริหารจัดการเพื่อผลสำเร็จของงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพได้แก่ การกำหนดนโยบาย การตัดสินใจและการสั่งการ

2. ด้านความสามารถ ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านความสามารถเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งในยุคปัจจุบันการมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดของโรงเรียนที่จะสามารถนำการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ มาสู่โรงเรียน อันจะส่งผลต่อการยอมรับและความร่วมมืออย่างมั่นใจของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การตัดสินใจและการสั่งการ

3. ด้านการนิเทศ ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านนิเทศเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้นำในการเป็นผู้นิเทศและให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครู อาจารย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก อันเป็นปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ เป็นผู้นิเทศ เป็นผู้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือและเป็นผู้พัฒนาบุคลากร

4. ด้านการวางแผน ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการวางแผนเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพื่อที่จะทำให้มองเห็นภาพของโรงเรียนว่าขณะนี้เราอยู่ ณ จุดใดและต้องการพัฒนาไปในทิศทางใดเพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การกำหนดแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน การวางแผนและการคาดคะเน

5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

กมล ตราชู (2553: 40- 41) สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1. องค์ประกอบหลักด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย
 - 1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย
 - 1.2 การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ
 - 1.3 การเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 1.4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. องค์ประกอบหลักด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 - 2.1 การจัดบรรยากาศและวัฒนธรรมเพื่อการเรียนรู้
 - 2.2 การสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดี
 - 2.3 การแลกเปลี่ยนความคิดและสะท้อนผลงาน
3. องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร
 - 3.1 การดำเนินโครงการและกิจกรรม

- 3.2 การสนับสนุนความเป็นมืออาชีพของครู
- 3.3 การนิเทศและประเมินผลปฏิบัติงาน
- 4. องค์ประกอบหลักด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 4.1 ความเข้าใจหลักสูตรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.2 การใช้และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 4.3 การให้คำปรึกษาข้อมูลทางวิชาการ
 - 4.4 การให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนการสอน
- 5. องค์ประกอบหลักด้านการส่งเสริมคุณภาพนักเรียน
 - 5.1 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
 - 5.2 ความคาดหวังต่อการเรียนรู้ของนักเรียน
 - 5.3 การเพิ่มพูนความก้าวหน้าของนักเรียน

ไพเราะ พัตตาสังห์ (2554: 30) สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย ด้านต่าง ๆ 3 ด้านดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึงการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการมีส่วนร่วมของทีมงานในโรงเรียนและการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนโดยการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายโรงเรียน
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการประสานงานการเรียนการสอน การนิเทศและการประเมินผลการสอนให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรและด้านการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความก้าวหน้าของนักเรียนและการวางแผนพัฒนาผู้เรียน
3. ด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ความถนัด ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานทางวิชาการในการพัฒนาการเรียนการสอนและด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียนที่ประสบผลสำเร็จ

ละอองดาว ปะโพธิง (2554: 21) สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
2. ด้านการสนับสนุนทรัพยากรการสอน

3. ด้านการนิเทศการสอน

4. ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

เจต เจริญสุข (2554: 12-13) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดการโรงเรียนวางแผนยุทธศาสตร์ วางแผนการปฏิบัติการ จัดโครงสร้างองค์การที่สนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ บริหารการเปลี่ยนแปลง ระดมทรัพยากรและสร้างช่องทางการมีส่วนร่วมตัดสินใจของฝ่ายบริหาร

2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการสอน ยกกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พัฒนาความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู นิเทศการสอนของครู ประเมินผลการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ออกแบบการสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประสานงานหลักสูตร กำกับดูแลการใช้หลักสูตร กระตุ้นให้กำลังใจครูและนักเรียนในการเรียนการสอน สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนและบริหารเวลา พิจารณาเวลาในการเรียนการสอน โดยทำตัวให้พบเห็นอยู่เป็นนิจในโรงเรียนและชุมชน

3. ด้านการบริหารตนเอง ที่งานและชุมชน เป็นแบบอย่างคุณธรรมและจริยธรรม เป็นแบบอย่างในทางการเรียนการสอน ยอมรับความแตกต่างทางความคิดและการกระทำของผู้อื่น คิดนอกกรอบ พัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีความเป็นผู้นำ สื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและชุมชน

นภาดาว เกตุสุวรรณ (2555: 17-18) สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ทำให้ผลการเรียนของนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นไว้ 3 องค์ประกอบ

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึงการที่ผู้บริหารนำวิธีการต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมาย การประชุมชี้แจงการปฏิบัติงาน การร่วมกันเป็นทีมในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาครูแกนนำด้านวิชาการ

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึงการที่ผู้บริหารมีการบริหารจัดการสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูปฏิบัติในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน การใช้วิธีการสอนและสื่อที่หลากหลาย มีการวัดผลการเรียน การนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครู ส่งเสริมสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ รวมถึงเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึงการที่ผู้บริหารมีการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เช่น ส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีสถานที่เหมาะสมปราศจากสิ่งรบกวน กำหนดให้มีการประชุมและประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการเพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา สร้างสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ ส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ การสรรหาข้อมูลและอุปกรณ์ในการพัฒนางานวิชาการ

รินดา พูลสว่าง (2557: 22) สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การบริหารจัดการด้านหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาและการสอน การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายพันธกิจการเรียนรู้ที่ชัดเจน และการสื่อสาร

2. การนิเทศการสอน ประกอบด้วย การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การพัฒนาครู การพัฒนาผู้เรียน การจัดการทีมงาน การอำนวยความสะดวกหรือประสานงานและการส่งเสริมสัมพันธภาพบุคลากร

3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การสนับสนุนทรัพยากรการสอน และการเตรียมสื่อจำเป็นให้กับครู

มูมอว์ (Moomaw. 1984: 22-28) สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จประกอบด้วย

1. มีความชัดเจนในหน้าที่และเป้าหมายของสถาบัน
2. กระตุ้นให้ครูมีความคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ และนำผลงานไปเผยแพร่
3. มีการประเมินผลกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการไปแล้วเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ
4. การให้รางวัลและสิ่งตอบแทนการได้รับการยอมรับในผลงานจะช่วยให้ทุกคนมุ่งมั่นและตระหนักถึงความรับผิดชอบต่องาน

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (ไพเราะ พัตตาสังห์. 2554: 17; อ้างอิงจาก Hallingger; & Murphy. 1985) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน เป็นการกำหนดขอบเขตของงานวิชาการที่สถานศึกษาต้องรับผิดชอบ ในการสร้างความรู้ความเข้าใจกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จำแนกเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ต้องมีความชัดเจนในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ครูต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนและระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสื่อสารทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมชี้แจง จัดทำคู่มือนักเรียน ประชุมผู้ปกครอง และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เพื่อให้ครู ผู้ปกครองและผู้เรียนทราบเป้าหมายของสถานศึกษา

2. การจัดการด้านการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการดูแลส่งเสริมสนับสนุนการเรียนของผู้เรียนและประสานงานการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานร่วมกับครู ในการให้ความรู้ด้านหลักสูตร เทคนิคการสอน การถ่ายทอดเป้าหมายของโรงเรียน ไปสู่การปฏิบัติ ในห้องเรียน การสนับสนุนทรัพยากรการสอนและการนิเทศการสอนโดยมีการเยี่ยมชั้นเรียนสม่ำเสมอ

2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาประสานงานร่วมกับครูในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติในชั้นเรียนให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและสัมพันธ์กับ กิจกรรมการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ซึ่งผลจะออกมาในรูปผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ ผู้เรียน

2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการนำ คณะกรรมการทดสอบนำมาเป็นข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินการสอนและการวัดผลความก้าวหน้าของผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน

3. การส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียน

3.1 การควบคุมเวลาในการสอน การสอนในห้องเรียนของครู มักสูญเสียไปในการ แนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็กที่เรียนช้า รวมทั้งคำร้องขอจากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านั้นให้เกิดขึ้นน้อยที่สุดเพื่อเพิ่มเวลาในการเรียน ให้กับครูและผู้เรียน

3.2 การเอาใจใส่ครูและผู้เรียนอย่างใกล้ชิดเป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้เรียน รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสาร เป้าหมายระดับต่างๆ ของโรงเรียนให้ครูและผู้เรียนทราบ

3.3 การสร้างแรงจูงใจให้กับครู เช่น การให้รางวัล การยอมรับการทำงาน คำชมเชย และการมอบใบประกาศเกียรติคุณ นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้ โครงสร้างของการทำงานดีขึ้นเป็นการสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้โอกาสครูใน การพัฒนาวิชาชีพโดยจัดให้มีการฝึกอบรมครู รวมทั้งการส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ผ่านโครงการต่างๆ เช่น โครงการพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนให้ครูนำความรู้ไปใช้ในห้องเรียน

3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ มาตรฐานวิชาการที่สูงและชัดเจน เป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงด้านการเรียนการสอน โดยมาตรฐานที่สูงขึ้นจะทำให้จำนวนผู้เรียน มากขึ้น และสร้างโอกาสให้กับสถานศึกษา

3.6 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็น ผู้ทำหน้าที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ ประสานงาน ให้รางวัลกับผู้เรียนที่มีผลการเรียนที่ สูงขึ้น และมีผลการเรียนก้าวหน้า เพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนอย่างแท้จริง ในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

อับเบนและฮิวส (ขวัณจิตต์ เนียมเกตู. 2552: 27; อ้างอิงจาก Ubben; & Hughes. 1987) สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 7 ด้าน ดังนี้ 1)การทำงานตามเวลาที่กำหนด 2)การจัดบรรยากาศที่ดีของโรงเรียน 3)การมุ่งเน้นด้านวิชาการ 4)การคาดหวังต่อคณะครูและผลการปฏิบัติงานของครู 5) การทำงานด้านหลักสูตร 6)การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 7)การประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

แบมเบอร์กและแอนดริวส (Bamburg; & Andrews. 1990: 175-191) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล พบว่าประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ

1. วิสัยทัศน์ต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์ เป็นการสื่อสารเพื่อเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ให้กับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องได้รับทราบเพื่อการสนับสนุนวิสัยทัศน์ดังกล่าว
3. การเตรียมการ เป็นการเตรียมการและเตรียมสิ่งต่างๆ ที่จำเป็น เช่น วัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูลข่าวสาร สิ่งอำนวยความสะดวก

4. การจัดการเป็นการจัดการเพื่อให้วิสัยทัศน์บังเกิดผลเป็นจริง

ครูก (Krug. 1992: 213) สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย

1. การกำหนดพันธกิจ (Defining Mission) งานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลแสดงให้เห็นว่า จุดประสงค์ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้น จะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจแจ่มแจ้ง การจัดทำกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์และพันธกิจนั้น จะต้องไม่ประมาณการสูงเกินไป จุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลาด้วย การปฏิบัติการโดยไม่มีพันธกิจที่ระบุชัดเจนนั้น ก็เหมือนการออกเดินทางที่ไม่มีจุดหมาย

2. การบริหารหลักสูตรและการสอน (Managing Curriculum and Instruction) การสอนถือว่าการบริหารเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้นอย่างน้อยที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอนและรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั้นๆ การมีพื้นฐานความรู้กว้างๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนนั้นสามารถนำพาผู้อื่นดำเนินตามพันธกิจของโรงเรียนได้ก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอนและผู้บริหารควรใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

3. การนิเทศการสอน (Supervising Teaching) ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอนโดยให้ถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าจะเป็นเพียง การนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา (Clinic Supervision) การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มากกว่า ผู้นำทางวิชาการต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้

4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring Student Progress)

ถึงแม้ว่าตลาดที่รับคนเรียนจบเข้าทำงานจะเป็นการทดสอบขั้นสุดท้ายก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องทำการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีวิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนและต้องทำการประเมินเป็นประจำ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบอกความหมายของผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจนเมื่อจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการทบทวนผลและใช้ผลนั้นช่วยครู ช่วยนักเรียนและช่วยผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถจะตีความประเมินในโรงเรียนได้ทุกครั้ง แต่ก็ควรระบุให้ชัดเจนว่า มีความคาดหวังที่จะให้มีการทดสอบ การตีความและการสนองตอบ และคาดหวังที่จะให้มีการกำกับติดตามกระบวนการทั้งหมด

5. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (Promoting Instructional Climate) เมื่อ

บรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้ จึงเป็นการยากที่จะไม่เรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบการสร้างบรรยากาศ การศึกษาทุกระดับและเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของนักเรียนและครูออกมา มีหลายวิธีการที่จะทำให้เกิดขึ้นได้ เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญและเป็นที่น่าสนใจโดยทั่วกันว่า สิ่งที่ดีว่าสุดยอด คือการที่แต่ละคนได้ทำในส่วนของตนเองให้ดีที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดมีความคาดหวังอย่างมากกับนักเรียน

เซง (Cheng. 1996: 299-317) ได้วิเคราะห์และสรุปพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจของสถานศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้สมาชิกสามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์สถานการณ์ของโรงเรียนให้สมาชิกมีโอกาสและยกปัญหาและความต้องการ โรงเรียนควรอำนวยความสะดวกในการรวบรวมข้อมูลปัจจัยภายในและภายนอกที่กระทบต่อโรงเรียนจัดทรัพยากรและให้โอกาสสมาชิกสะท้อนข้อค้นพบจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อกำหนดพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อพัฒนาหลักสูตร นโยบายและวิธีการทำงานของโรงเรียน

2. การใช้ข้อมูลที่หลากหลายในการวางแผนการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาช่วยสมาชิกได้ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงในด้านสังคมเศรษฐกิจเทคโนโลยีและการเมืองว่า มีผลกระทบต่อการศึกษาคือช่วยสมาชิกให้เอาใจใส่ในปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและประเด็นสำคัญทางการศึกษา ในรายงานผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนช่วยสมาชิกในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการจัดการศึกษาของโรงเรียน วิเคราะห์ความต้องการทางการศึกษาของผู้เรียนและความต้องการในการพัฒนาครู ร่วมมือกับสมาชิกในการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายทางการศึกษา โดยอาศัยข้อมูลจากภายในและภายนอกโรงเรียน ทำให้แผนพัฒนาโรงเรียนและแผนการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนด

3. การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลโดยผู้บริหารสถานศึกษาทำความเข้าใจแก่บุคลากรว่าเป็นการตรวจติดตามและประเมินผลเพื่อการพัฒนา มอบอำนาจให้สมาชิกในการประเมินโรงเรียน ร่วมงานกับผู้ประเมินภายนอกและจัดทำรายงานการดำเนินงานและรายงานการพัฒนาของโรงเรียน ร่วมมือกับทุกฝ่ายในการตรวจติดตามประเมินผล ลดความยุ่งยากทางเทคนิคเพื่อการตรวจติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำข้อค้นพบจากการประเมินผลโรงเรียนไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรบุคลากรและโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

4. การสร้างความมั่นใจในการใช้การประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาครู โดยผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้สมาชิกเข้าใจคุณประโยชน์ของการติดตามและประเมินผลว่าสามารถช่วยปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาตนเองของบุคลากรช่วยสมาชิกให้คุ้นเคยกับพัฒนาการใหม่ การติดตามและประเมินผลการศึกษา อำนวยความสะดวกให้สมาชิกเชื่อมโยงกระบวนการติดตามและประเมินผลเข้ากับกระบวนการจัดการศึกษาและเป้าหมายทางการเรียนการสอน

5. การอำนวยความสะดวกให้ครูได้รับการพัฒนาทางวิชาการโดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่สมาชิก ในการกำหนดนโยบายหลักสูตรและวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียนช่วยเหลือทางวิชาการแก่สมาชิกให้สามารถแนะนำปฐมนิเทศฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อนร่วมงานในการใช้หลักสูตรและการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนทางวิชาการแก่สมาชิกในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลงานของโรงเรียนตามแผนงานของโรงเรียน แผนการใช้หลักสูตรและการพัฒนารายบุคคลช่วยให้ทุกคนมีสมรรถนะที่เกี่ยวข้องในการทำงานและการสอนตามหลักสูตร

6. การกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารโดยผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความชัดเจนในบทบาทของสมาชิกทุกคนในองค์กร จนกระทั่งสามารถอธิบายได้ให้สมาชิกมีหน้าที่รับผิดชอบและมีอำนาจอย่างแท้จริง ในการทำงาน การแก้ปัญหาและตัดสินใจในเรื่องสำคัญที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนสร้างความชัดเจนให้ทุกบทบาทหน้าที่สร้างเครือข่ายการสื่อสารและความร่วมมือที่เหมาะสมในการนำแผนไปปฏิบัติ

7. การจัดโครงสร้างจัดคนเข้าทำงานและสั่งการอย่างเหมาะสมโดย ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดโครงสร้างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อบริหารจัดการโรงเรียนและหลักสูตรขยายโอกาสการเรียนรู้ของนักเรียนและโอกาสการพัฒนาตนเองของครู โดยอาศัยโครงสร้างที่เหมาะสมและโดยอาศัยการจัดคนเข้าทำงานและการสั่งการที่เหมาะสม การจัดคนเข้าทำงาน และการสั่งการสอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษาที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนการสอนและโครงสร้างองค์กร คำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรและประสิทธิผลทางการเรียนของนักเรียนกระตุ้นให้เกิดความรักในวิชาชีพครู โดยอาศัยกิจกรรมการจัดคนเข้าทำงานและการสั่งการ

แมคอีวาน (น้ำฝน รักษากลาง. 2553: 18; อ้างอิงจาก McEwan. 1998) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน
2. การจัดการทีมงาน
3. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. การสื่อสารพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
5. การตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับทีมงาน
6. การพัฒนาครูให้เป็นผู้นำ
7. การสร้างและรักษาเจตคติที่ดีของผู้เรียน ทีมงานและผู้ปกครอง

เซฟาร์ (ฟิลิก โยฮาเคน. 2553: 25; อ้างอิงจาก Seyfarth. 1999: 165-273) สรุป

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
2. การประเมินผลนักเรียน
3. การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
4. การประเมินผลการสอนของครู
5. การวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

ครูช (Chell. 1999: online; อ้างอิงจาก Kroeze. n.d.) ค้นพบเกี่ยวกับองค์ประกอบ

ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีคุณภาพ 4 ด้าน ดังนี้

1. การให้ความสำคัญกับเป้าหมายโดยการตั้งเป้าหมายทางวิชาการ ตั้งความหวังเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนไว้สูง
2. การจัดองค์การและการประสานงาน มีการทำงานเพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
3. ความสามารถและความสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจ มีแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ สร้างทางเลือกที่หลากหลาย ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในการปรับปรุงโปรแกรมการเรียนการสอน
4. ความมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำทางวิชาการที่มีคุณภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ผู้ปกครอง ชุมชนและนักเรียน

รูเทอร์ฟอร์ด (Chell. 1999: online; citing Rutherford. n.d.) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพมี 4 ด้าน คือ

1. มีวิสัยทัศน์ ทำงานไปสู่เป้าหมายเน้นความก้าวหน้าทีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การประสานงานหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผล เปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงานเป็นทีม ให้ความสำคัญกับเป้าหมายโรงเรียนอย่างเต็มที่
2. สร้างสภาวะแวดล้อมที่สนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้
3. มีความรู้เกี่ยวกับความเป็นไปในโรงเรียน มีความรู้ดีเกี่ยวกับวิธีการที่ครูและนักเรียนปฏิบัติ
4. ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ มีความยืดหยุ่นต่อความแตกต่างของรูปแบบและกลยุทธ์ในการสอนของครูแต่ละคน เข้าแทรกแซงก้าวกล้าเท่าที่จำเป็น

แวนและครูเกอร์ (ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. 2553: 15; อ้างอิงจาก Van Deventer; & Kruger. 2003) ได้สรุปว่า ภาระงานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีดังนี้ 1) กำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2) การจัดหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน 5) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

อลิกและฮอย (Alig; & Hoy. 2005: 29-51) สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งสถานศึกษา

1.1 สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู ในเรื่องที่สุดคล้องกับเป้าประสงค์ของสถานศึกษา

1.2 จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด

1.3 วางแผนการพัฒนาวิชาชีพครูที่จำเป็นต่อครูและตรงกับความต้องการ

1.4 ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นรายบุคคล

1.5 วางแผนร่วมกับครูในการพัฒนาวิชาชีพในสถานศึกษา

1.6 จัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งความรู้ทางวิชาชีพให้แก่ครู

1.7 จัดตารางเวลาการฝึกอบรมภายในเพื่อให้เกิดความร่วมมือในหมู่ครู

2. ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและการสร้างความเข้าใจกับเป้าหมาย

2.1 การใช้ข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาเป็นแนวทางในการชี้แนะครูเกี่ยวกับการสอน

2.2 สนับสนุนให้ครูใช้การวิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน

2.3 ร่วมมือกับครูสร้างเป้าหมายทางวิชาการโดยใช้ข้อมูลเป็นตัวขับเคลื่อน

2.4 ทำความเข้าใจร่วมกับคณะครูในเรื่องเกี่ยวกับเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา

2.5 ทำงานร่วมกับครูในการนำข้อมูล ผลการประเมินมาตีความเพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอน

2.6 ใช้เป้าหมายเป็นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานวิชาการ

2.7 สร้างเป้าหมายของสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาสูงและคาดหวังในด้านนักเรียนสูง

2.8 ตั้งมาตรฐานที่สูงและสามารถบรรลุตามเป้าหมายได้เพื่อนักเรียนทุกคน

3. ด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการสอนและการเรียน ดังนี้

3.1 เข้าเยี่ยมห้องเรียนเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการสอนในห้องเรียนตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษา

3.2 กำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตร

3.3 ร่วมกับนักเรียนในเรื่องโครงการทางวิชาการ

- 3.4 ผู้บริหารอยู่ในสถานศึกษาตลอดเวลา
- 3.5 สังเกตครูเพื่อการพัฒนาทางด้านวิชาชีพไม่ใช่เพื่อการประเมิน
- 3.6 ประเมินครูเพื่อปรับปรุงเพื่อพัฒนาการปฏิบัติการสอน
- 3.7 ให้ผลสะท้อนหรือผลการประเมิน เฉพาะตัวต่อครูผู้สอน
- 3.8 ให้ผลสะท้อนหรือผลการประเมินต่อการเรียนของนักเรียน

ฮูเบอร์ (วุฒิ อิศระกุล. 2556:33; อ้างอิงจาก Huber. 2007) ได้สรุปว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 12 ประเด็นดังนี้

1. จัดหาทรัพยากรต่างๆ เพื่อช่วยให้ครูประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน
2. มุ่งให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเป้าหมายหลัก
3. ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของนักเรียนและบุคลากรทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
4. พัฒนาและกระตุ้นให้เกิดความสัมพันธ์กับบุคคลซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน
5. พัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
6. ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติด้านหลักสูตรการสอนและการประเมินผลของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
7. มีความรู้เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการสอนและให้ความสำคัญกับงานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติทางการศึกษาที่มีประสิทธิผล
8. เป็นผู้ที่สามารถพบเห็นและเข้าพบได้ง่าย
9. ใช้ภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาหลักสูตรนโยบายของโรงเรียนและส่งเสริมให้บุคลากรได้ดำเนินงานอย่างอิสระ
10. ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพ
11. ออกแบบพฤติกรรมที่คาดหวังจากบุคคลอื่นและปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับความเชื่อด้วยความตั้งใจที่จะให้เกิดผลในทางบวก
12. มีความตระหนักในสถานการณ์มีการปรับตัวในการปฏิบัติทางภาวะผู้นำต่อสถานการณ์ที่หลากหลาย

จากการศึกษาเอกสารดังกล่าวข้างต้นสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ	นักวิชาการ																						
	ขวัญใจ ชุนท้านาย. (2553)	น้ำฝน รักษากลาง. (2553)	กมล ทรายู. (2553)	ไพเราะ พัดดาสิงห์. (2554)	ละอองดาว ปะโพธิง. (2554)	เจต เจริญสุข. (2554)	นกาดาว เกตุสุวรรณ.	รินดา พูลสว่าง. (2557)	มูมอล (1984)	ฮอลลิเจอร์ และเมอร์ฟี. (1985)	อัมเบเนและฮิวส. (1987)	แบมเบอร์กและแอนดรู. (1990)	ครูก.(1992	เซง. (1996)	แมคอีวาน. (1998)	เซฟาร์. (1999)	ครุช. (1999)	รุเทอร์ฟอร์ด. (1999)	แวนละครูเกอร์. (2003)	อลิกและฮอย. (2005)	ฮูเบอร์.(2007)	ความถี่	ผู้วิจัย
1.ด้านการบริหารหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	14	✓
2.ด้านการนิเทศการสอนและประเมินผลการสอน		✓			✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓			✓	✓		11	✓
3.ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	✓	✓	✓	✓			✓			✓	✓		✓		✓			✓	✓			11	✓
4.การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้	✓		✓	✓			✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	15	✓
5.ด้านการพัฒนาครู			✓	✓				✓	✓	✓			✓		✓					✓		8	✓
6.ปฏิสัมพันธ์กับครู นักเรียนผู้ปกครอง	✓					✓				✓					✓		✓				✓	5	
7.ด้านการมีส่วนร่วม								✓						✓	✓					✓		4	
8.ด้านพัฒนานักเรียน			✓								✓											2	
9.ด้านการจัดการ		✓				✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓			✓				✓	10	✓
10. ด้านความสามารถ		✓															✓	✓				3	
11.ด้านการวางแผน		✓														✓						2	

จากตาราง 2 ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเลือกปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไปได้แก่ 1)ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ 2)ด้านการบริหารหลักสูตร 3)ด้านการนิเทศการสอนและประเมินผลการสอน 4)ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 5)ด้านการจัดการ 6)ด้านการพัฒนาครู

5. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

5.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ดังนี้

การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้

ความหมายของวิสัยทัศน์

สมัยสุข สุจริต (2549: 34) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ คือ การกำหนดอนาคตขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมทั้งในด้านการปรับเปลี่ยนภารกิจใหม่ การใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดคุณค่าสูงสุดและการพัฒนาระบบการให้ผู้นมีส่วนได้ส่วนเสียเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่องค์กรก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา

เอกฉันท์ โชติฉันท (2550: 13) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์คือความสามารถของบุคคลในการแสดงภาพลักษณ์ทางความคิดที่ต้องการจะให้องค์กรหรือตนเองเป็นไปอย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลายอย่างให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยคำนึงถึงกระบวนการที่จะไปให้ถึงจุดมุ่งหมายนั้นเป็นไปได้อย่างจริงและสอดคล้องกับบริบท สภาพแวดล้อม ทั้งในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยได้รับความร่วมมือจากสมาชิกในองค์กรนั้นๆ

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์คือความสามารถของบุคคลในการแสดงภาพลักษณ์ทางความคิดที่ต้องการจะให้องค์กรปรับเปลี่ยนภารกิจใหม่ การใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดคุณค่าสูงสุดและการพัฒนาระบบการให้ผู้นมีส่วนได้ส่วนเสียเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดโดยคำนึงถึงกระบวนการที่จะไปให้ถึงจุดมุ่งหมายนั้นเป็นไปได้อย่างจริงและสอดคล้องกับบริบท สภาพแวดล้อม ทั้งในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยได้รับความร่วมมือจากสมาชิกในองค์กรนั้นๆ

การกำหนดวิสัยทัศน์

โกศิษฐ์ เพลรินทร์ (2552: 120-162) ให้หลักการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ สรุปออกเป็น 3 องค์ประกอบย่อยได้แก่ 1)การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ 2)การให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้ 3)การสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

ฮอยและฮอย (Hoy; & Hoy. 2003: 313-320) ได้สรุปภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของสมาคมผู้นำโรงเรียนของมลรัฐสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วย 6 มาตรฐาน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของแต่ละมาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 เกี่ยวกับการพัฒนาวิสัยทัศน์แบบมีส่วนร่วม ดังนี้

การกำหนดวิสัยทัศน์ โดยนำความเชื่อหลักของวิสัยทัศน์โรงเรียนมาเป็นต้นแบบสำหรับผู้นมีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน ผู้นมีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์

1. การสื่อสารวิสัยทัศน์ โดยการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนไปยังผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนผ่านสัญลักษณ์พิธีกรรมและกิจกรรมต่างๆ สื่อสารความก้าวหน้าของวิสัยทัศน์และพันธกิจให้ผู้นมีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนทราบ

2. การนำวิสัยทัศน์ไปใช้ โดยสนับสนุนให้สมาชิกของโรงเรียนที่ทำให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นจริงได้รับการยอมรับ ใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดโปรแกรมการศึกษา แผนและการปฏิบัติงานให้ประชาชนโรงเรียนมีส่วนร่วมในความพยายามที่จะปรับปรุงโรงเรียน มีการสื่อสารแผนปฏิบัติงานซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ชัดเจน แสวงหาทรัพยากรที่จำเป็นมาไว้เพื่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน ใช้ทรัพยากรที่มีเพื่อสนับสนุนเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

3. การพัฒนาวิสัยทัศน์ ใช้ข้อมูลจากการประเมินผลนักเรียนในการพัฒนาวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของโรงเรียน ใช้ข้อมูลนักเรียนและครอบครัวของนักเรียนในการกำหนดพันธกิจ และเป้าหมายโรงเรียน มีการระบุชี้แจงและนำเสนอต่อการบรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนอย่างต่อเนื่อง

พินัส ดั๊วเอก (2555: 22) สถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อบ่งบอกอนาคตว่าโลกและสังคมรอบๆ จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรและสถานศึกษาจะต้องปรับตัว ปรับหลักสูตรอย่างไร จึงจะพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัย ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ ซึ่งทำได้โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้เรียน ภาคธุรกิจ ภาครัฐในชุมชนร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาแสดงความประสงค์อันสูงส่งหรือวิสัยทัศน์ที่ปรารถนาให้สถานศึกษาเป็นสถาบันพัฒนาผู้เรียนที่มีพันธกิจหรือภาระหน้าที่ร่วมกันในการกำหนดงานหลักที่สำคัญๆ ของสถานศึกษาพร้อมด้วยเป้าหมาย แผนปฏิบัติการ และการติดตามผล ตลอดจนจัดทำรายงานแจ้งสาธารณชน และส่งผลย้อนกลับให้สถานศึกษาเพื่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามหลักสูตรของสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติที่กำหนดไว้

การกำหนดเป้าหมาย

สุทธทัย จันทรทรวงกลด (2558: 33) กล่าวถึงการกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการมีส่วนร่วมของทีมงานในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ผู้บริหาร รองผู้บริหาร คณะครูและคณะกรรมการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน

ประยูรย์นทะคำจันทร์ (2558: 31) กล่าวว่า การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิธีการและวางแผนปฏิบัติการงานวิชาการและเป้าหมายด้านคุณภาพที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในภารกิจของผู้ที่เกี่ยวข้อง ประชุมชี้แจงการปฏิบัติร่วมกัน การพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาครูด้านวิชาการ

การดำเนินการกำหนดเป้าหมาย

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy. 1985: 221-224) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็น

พฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครูในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน การวางแผนงานทางวิชาการในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2553: 45) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางของโรงเรียนเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้เป็นผู้บริหารจะต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาของตน การกำหนดทิศทางที่ดีควรครอบคลุมภารกิจ 3 ด้าน อย่างชัดเจน ได้แก่ 1)การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน 2)การสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมาย 3)การกำหนดความคาดหวังต่อผลงานไว้สูงซึ่งบทบาทของผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนมีหลายบทบาท อาทิ ให้แนวทางและกระบวนการในการจัดทำเป้าหมายของโรงเรียนแก่คณะครู การวิเคราะห์ทบทวนเป้าหมายของโรงเรียน ด้วยวิธีเน้นกระบวนการแก้ปัญหา การวิเคราะห์สภาพบริบทของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอตลอดเวลา เน้นการใช้การทำงานของครูเป็นทีมงานและรายบุคคลในการจัดทำหรือวิเคราะห์ทบทวนความคืบหน้าของเป้าหมายดังกล่าว ช่วยปรับให้เป้าหมายของกลุ่มหรือครู อาจารย์ รายบุคคล มีความสอดคล้องและไม่ขัดแย้งกับเป้าหมายรวมของโรงเรียน สร้างมติดีร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียนและเป้าหมายกลุ่ม โดยจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่จะบรรลุเป้าหมายไว้ชัดเจน เมื่อต้องมีการตัดสินใจที่สำคัญและกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จะต้องยึดเอาเป้าหมายเป็นเกณฑ์เพื่อการตัดสินใจนั้น กระตุ้นคณะครูในฐานะผู้มีส่วนกำหนดเป้าหมายโรงเรียน ให้ตรวจสอบทบทวนตนเองว่า มีความองกามด้านวิชาชีพขึ้นเพียงไร เมื่อต้องปฏิบัติไปสู่เป้าหมายนั้น ร่วมหารือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูถึงแนวทางพัฒนาให้เกิดความองกามด้านวิชาชีพแก่ครูและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างจริงจังเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน

การกำหนดพันธกิจการเรียนรู้

แมคอีวาน (McEwan. 1998: 211) ได้ให้ความหมายด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องทำการต่างๆ ให้เกิดผลดีต่อชีวิตของนักเรียนและครู เพื่อสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และดำเนินให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการนั้น ตั้งความคาดหวังไว้สำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียน

กรูก (Krug. 1992: 213) ได้ให้ความหมายด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียนว่าการกำหนดพันธกิจเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพแสดงให้เห็นว่าจุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนแล้วนั้นจะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจแจ่มแจ้ง การจัดทำกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์ และพันธกิจจะต้องไม่ประมาทสูงเกินไปต้องชัดเจน

การกำหนดพันธกิจของโรงเรียนเป็นการกำหนดขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการและสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าว จำแนกได้ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนต้องมีความชัดเจนโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนซึ่งต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ที่ย่อยต่อครูในการที่จะนำไปสอนได้ตรงจุดประสงค์ในห้องเรียน

2. การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนการสื่อสารที่ดีมีผู้บริหารจะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครองและนักเรียนทราบ ทั้งในรูปที่เป็นทางการ เช่นการประชุมชี้แจงคณะครูในหนังสือคู่มือของนักเรียน โดยไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครูเป็นต้น

การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขอบเขตและเป้าหมายของงานวิชาการเพื่อเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างมีแบบแผนชัดเจน สร้างความมั่นใจให้กับครูผู้ปฏิบัติหน้าที่

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ทางวิชาการของโรงเรียน โดยความร่วมมือของครู บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการ และผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารเป้าหมายให้รับทราบทั่วกันอย่างชัดเจนทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ กำหนดพันธกิจ แนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติเพื่อความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

5.2 การบริหารหลักสูตร

ความหมายของการบริหารหลักสูตร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของการบริหารหลักสูตรไว้ดังนี้

ธงชัย ช่อพฤกษา (2548: 119) ให้ความหมายของการบริหารหลักสูตร หมายถึง การดำเนินการวางแผน กำกับ จัดระบบการเรียนการสอนด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้การนำหลักสูตรไปใช้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัชร บุนนัง (2548: 17) ให้ความหมายของการบริหารหลักสูตร หมายถึง การจัดการ และการดำเนินการ การควบคุมดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษา ให้ตอบสนองต่อจุดหมายหรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตรโดยใช้ทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัด ในสถานศึกษานั้นให้เกิดประโยชน์

ธีระ รุญเจริญ (2550: 280) ให้ความหมายของการบริหารหลักสูตร หมายถึง กระบวนการ จัดประสบการณ์ทั้งหมดที่จัดให้นักเรียน โดยการควบคุมแนะนำของสถานศึกษาอันเป็นเครื่องมือที่จะช่วยบรรลุวัตถุประสงค์หรือความคาดหวังทางการศึกษาที่ตั้งไว้และหลักสูตรเป็นสื่อในการสอนที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ในการเรียนรู้เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สุเทพ หมายเจริญ (2550: 22) ให้ความหมายของการบริหารหลักสูตร หมายถึง การศึกษาทำความเข้าใจหลักการ จุดหมาย โครงสร้าง สารการเรียนรู้ของหลักสูตร ตลอดจนการ วัดผลและการประเมินผลเพื่อนำหลักสูตรขึ้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ไปสู่การปฏิบัติโดยมีการ วางแผนประชุมชี้แจง การประชาสัมพันธ์ การแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรและมีการติดตามผลการใช้ห้องสมุด

ละไม ชูเทียน (2550: 50) ให้ความหมายของการบริหารหลักสูตร หมายถึง แผนหรือ แนวทางหรือข้อกำหนดที่โรงเรียนจัดทำขึ้น ซึ่งครอบคลุมภาระงานการจัดการศึกษาทุกด้านเพื่อ พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามมาตรฐานที่โรงเรียน กำหนด โดยเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

ชาวลิต ชูกำแพง (2551: 65) ให้ความหมายของการบริหารหลักสูตร หมายถึง การนำ กระบวนการบริหารมาใช้ในขั้นตอนการวางแผนหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินหลักสูตร ให้มีประสิทธิภาพผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับตัวหลักสูตรนั้นและนำ หลักสูตรนั้นไปใช้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551: 110) ให้ความหมายของการบริหารหลักสูตร หมายถึง กระบวนการ จัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ผู้เรียนสามารถพัฒนา ความรู้ เจตคติและทักษะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

สันติ บุญภิรมย์ (2552: 43) ให้ความหมายของการบริหารหลักสูตร หมายถึง กระบวนการจัดประสบการณ์ทั้งกิจกรรมทางวิชาการและกิจกรรมอื่นๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ของสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นหลักในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้บรรลุไปตามความ มุ่งหมายของการจัดการศึกษาแต่ละระดับแต่ละประเภท

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552: 49) ให้ความหมายของการบริหารหลักสูตร หมายถึงการบริหารงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมหลายมิติเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย และต้องอาศัยองค์ประกอบปัจจัยเกื้อหนุนต่างๆ มากมายเปรียบเสมือนการบริหารกิจกรรมทุกชนิด ในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนาหลักสูตร การส่งเสริมสนับสนุนและการกำกับดูแลคุณภาพ การใช้หลักสูตรเป็นหน้าที่ของ สถานศึกษาซึ่งถือเป็นหน่วยงานสำคัญที่สุดในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะดำเนินงานในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมและดูแลด้านคุณภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุผลตาม เจตนารมณ์ของหลักสูตร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 49) ให้ความหมายของการบริหารหลักสูตร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยมีการเตรียมการเกี่ยวกับ หลักสูตร ได้แก่ การวางแผนเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร ประชาสัมพันธ์หลักสูตร โดยการตรวจสอบ หลักสูตรแม่บทก่อนนำไปใช้ การเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ เช่น บุคลากร อาคารสถานที่ งบประมาณการจัดหาวัสดุอุปกรณ์การจัดทำโครงการสอน

วาสนา เข็มวรรณ (2554: 30) ให้ความหมายของการบริหารหลักสูตร หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับนำหลักสูตรไปใช้ร่วมมือกันดำเนินการควบคุมดูแล ส่งเสริม สนับสนุนให้การจัดกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรโดยใช้ทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัดในสถานศึกษานั้นให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

ละมัย เทศโรสง (2558: 35) กล่าวว่าการบริหารหลักสูตรหมายถึง กระบวนการในการสร้างหลักสูตรการปรับหลักสูตร การให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างหลักสูตร การกำหนดเป้าหมาย การแนะนำการกำกับติดตามการประเมินผลการรายงานการประชาสัมพันธ์และการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษาแต่ละระดับและประเภทที่กำหนดไว้

แวนไดค์ (Vandyke. 1964: 554-555) ให้ความหมายของการบริหารหลักสูตร หมายถึง การดำเนินงานด้านกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งนโยบายและวิธีการดำเนินงานจะต้องประกอบด้วยเป้าหมายที่สำคัญ มีการวางแผนการดำเนินอย่างมีประสิทธิภาพ

โบแชมพ (Beauchamp. 1968: 164) ให้ความหมายของการบริหารหลักสูตร หมายถึง การนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ครูได้มีการพัฒนาการเรียนการสอน การบริหารหลักสูตร สถานศึกษาเป็นการดำเนินกิจกรรมให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการหลักสูตรได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การกำกับดูแลคุณภาพหลักสูตร โดยการบริหารจัดการหลักสูตรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมดำเนินการด้วยเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา

ความสำคัญของการบริหารหลักสูตร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านให้ความสำคัญของการบริหารหลักสูตรไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551: 35) ให้ความสำคัญของการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่า ในระบบการศึกษาที่มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นและสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรนั้น หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ ระดับท้องถิ่น จนถึงระดับสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนา สนับสนุน ส่งเสริมการใช้และพัฒนาหลักสูตรให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในระดับชาติ

เจนจิรา ชมชื่น (2552: 11) ให้ความสำคัญของการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาไว้ดังนี้ การบริหารหลักสูตร เป็นการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาตามความในมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องร่วมกันจัดทำสาระของหลักสูตร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ

ภาวนี ชำรงเลิศฤทธิ์ (2553: 53-54) ให้ความสำคัญของการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาไว้ดังนี้ การบริหารหลักสูตรระดับสถานศึกษา ซึ่งโรงเรียนหรือสถานศึกษามีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นใจต่อพ่อแม่ผู้ปกครองและชุมชนว่าผู้เรียนมีคุณภาพตามหลักสูตรการศึกษาของชาติและความต้องการของท้องถิ่นเพื่อบรรลุเป้าหมายสถานศึกษา

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553: 36) ให้ความสำคัญของการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาไว้ดังนี้ สถานศึกษามีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้รับพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาต้องมีการติดตาม ดูแลคุณภาพการจัดทำหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบต่อเนื่องที่ครบวงจร และนำผลจากการติดตาม กำกับดูแลคุณภาพนั้นมาพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คมคาย ภิญโญ (2553: 22) ให้ความสำคัญของการบริหารหลักสูตรไว้ว่า เป็นการนำเอาทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะ เจตคติ ความรู้ และประสบการณ์แก่ผู้เรียนเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างถูกต้อง

เอกสิทธิ์ จุลโครต (2554: 21) ให้ความสำคัญของการบริหารหลักสูตรไว้ว่าเป็นกระบวนการบริหารที่บุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่ายร่วมมือกันดำเนินการเพื่อจัดกิจกรรมเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน การส่งเสริมผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้เรียนมีความเข้าใจและพัฒนาตนเองให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคม เป็นคนดี เป็นคนเก่งและมีความสุข

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารหลักสูตรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในระดับชาติ ผู้เรียนมีความเข้าใจและพัฒนาตนเองให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคม เป็นคนดี เป็นคนเก่งและมีความสุข

การดำเนินงานการบริหารหลักสูตร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านกำหนดการดำเนินงานการบริหารหลักสูตรไว้ดังนี้

ฉันทิ ธาตุทอง (2550: 13) สรุปการดำเนินงานการบริหารหลักสูตรไว้ดังนี้ การบริหารหลักสูตรเป็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 1)พิจารณาความต้องการ 2)กำหนดจุดมุ่งหมาย 3)กำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรมย่อย เช่น หมวดวิชา รายวิชา 4)กำหนดวิธีการประเมินผล การเรียน 5)เลือกรูปแบบของหลักสูตร 7)เลือกเนื้อหาการเรียนรู้อ 8)พิจารณาจัดประสบการณ์เรียนรู้ 9)ประเมินหลักสูตร

ทิพวรรณเจริญ (2550: 29) สรุปการดำเนินงานการบริหารหลักสูตรไว้ดังนี้ การบริหารหลักสูตรนั้นต้องมีการวางแผนร่วมกันในการจัดการหลักสูตร มีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2551: 43) สรุปการดำเนินงานการบริหารหลักสูตรไว้ดังนี้ การบริหารหลักสูตรเป็นการนำกระบวนการบริหารมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดเป็นการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถแบ่งได้ 3 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ เป็นการวางแผนการใช้หลักสูตร โดยต้องเตรียมการล่วงหน้าก่อนเปิดหลักสูตร วางแผนการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบและนำนวัตกรรมทางการศึกษามาช่วย ซึ่งมีขั้นตอน คือการตรวจสอบหลักสูตรแม่บทก่อนนำมาใช้ การประชาสัมพันธ์หลักสูตร การเตรียมความพร้อมการจัดทำโครงการสอน การตรวจสอบความพร้อมของผู้เรียน การตรวจสอบการยอมรับจากสังคมการจัดโครงสร้างของหน่วยงาน เป็นต้น

2. ขั้นดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรไปใช้ ประกอบด้วย การประชุมครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การปฐมนิเทศนักเรียน การจัดทำคู่มือครู การจัดตารางสอน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกการฝึกงาน เป็นต้น

3. การประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตร เมื่อได้นำหลักสูตรไปใช้ควรมีการจัดการประเมินผลเกี่ยวกับหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือเพื่อพิจารณาว่าตรงกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือเพื่อจะได้ใช้ในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงกับสูตร

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553: 38) สรุปการดำเนินงานการบริหารหลักสูตรไว้ดังนี้ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่าง ๆ อาทิ ฝ่ายบริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน โดยทั่วไปนั้นมีการดำเนินการใน 2 ส่วนคือ

1. การดำเนินการระดับสถานศึกษา ดำเนินการโดยองค์คณะบุคคล ในระดับสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ เพื่อพิจารณาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเช่น ระเบียบการวัดผลประเมินผล การเรียน รวมทั้งพิจารณาเกี่ยวกับเอกสารบันทึกและรายงานผลการเรียน ซึ่งต้องใช้ร่วมกันในสถานศึกษานั้นๆ

2. การดำเนินการระดับชั้นเรียน ดำเนินการโดยครูผู้สอนแต่ละคน ในการออกแบบ หน่วยการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้อง เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม ซึ่งอาจ มีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ที่ครูผู้สอนรายวิชาเดียวกันระดับชั้นเดียวกันอาจ พิจารณาออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่แตกต่างกันได้ เพราะผู้เรียนที่ครูแต่ละคนรับผิดชอบนั้นอาจมี ความต้องการและความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้น กิจกรรมการเรียนรู้ หรืองานที่มอบหมายให้ ผู้เรียนปฏิบัติ สื่อการสอนหรือวิธีการวัดผลอาจต้องปรับให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม

การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยทั่วไปนั้นดำเนินการโดยคณะกรรมการ หรือคณะทำงาน ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการโดยสังเขป ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ของสถานศึกษาประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ แหล่งข้อมูลสำคัญมากมายที่เป็นประโยชน์ต่อการ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอาทิหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กรอบหลักสูตร ระดับท้องถิ่น ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาจุดเน้นความต้องการของชุมชนและของสถานศึกษา แต่ละแห่งตลอดจนความต้องการของผู้เรียน
3. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พิจารณาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งมีองค์ประกอบ สำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร สถานศึกษา (เวลาเรียน รายวิชาพื้นฐาน เพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน) คำอธิบายรายวิชาและเกณฑ์ การจบหลักสูตรพร้อมกันนี้สถานศึกษาจะต้องจัดเอกสารระเบียบการวัดผลประเมินผลเพื่อใช้ควบคู่กับ หลักสูตรสถานศึกษา
4. คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบนำเสนอร่างเอกสารหลักสูตร สถานศึกษาและระเบียบการวัดประเมินผลต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อพิจารณา ให้ความเห็นชอบ หากมีข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการ ก็นำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปปรับปรุงร่างหลักสูตรสถานศึกษาให้ มี ความเหมาะสม ชัดเจนยิ่งขึ้น ก่อนการอนุมัติใช้หลักสูตร เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ สถานศึกษาแล้วให้จัดทำเป็นประกาศหรือ คำสั่งเรื่องให้ใช้หลักสูตรสถานศึกษาโดยผู้บริหาร สถานศึกษาและประธานกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ลงนาม
5. ใช้หลักสูตรสถานศึกษา ครูผู้สอนนำหลักสูตรสถานศึกษา ไปกำหนดโครงสร้าง รายวิชาและออกแบบหน่วยการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย
6. วิจัยและติดตามผลการใช้หลักสูตร ดำเนินการติดตามผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะๆ เพื่อนำผลจากการติดตามมาใช้เป็นข้อมูลพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพ และ มี ความเหมาะสมยิ่งขึ้น องค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา เอกสารหลักสูตรสถานศึกษา เป็นเอกสารสำคัญที่ครูจะใช้สำหรับการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอนและประเมินผล เพื่อพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นเอกสารหลักสูตรสถานศึกษาควรมีข้อมูลที่ชัดเจนในการนำไปสู่การปฏิบัติ

วาสนา เข็มวรรณ (2554: 30-31) สรุปการดำเนินงานการบริหารหลักสูตรประกอบด้วย

1. การจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องร่วมมือกันจัดทำสาระของหลักสูตร โดยยึดหลักเกณฑ์ดังนี้

- 1.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 การรวบรวมสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง
- 1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวข้อง
- 1.4 การกำหนดปรัชญาและเป้าหมายของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- 1.5 การกำหนดโครงสร้างของหลักสูตรแต่ละช่วงชั้นและการจัดสัดส่วนเวลาเรียน
- 1.6 กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ของกลุ่มวิชาโดยกำหนด

มาตรฐานการเรียนรู้การเรียนรู้รายปี/รายภาค จัดทำหน่วยการเรียนรู้จัดทำแผนการเรียนรู้

- 1.7 กำหนดสาระของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- 1.8 กำหนดสื่อการเรียนรู้
- 1.9 กำหนดการวัดผลประเมินผล

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

- 2.1 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 2.2 การส่งเสริมและสนับสนุนการอบรมพัฒนาผู้เรียน

3. การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร

- 3.1 การจัดทำเอกสาร
- 3.2 การประชุมชี้แจง
- 3.3 การศึกษารายละเอียด

4. การส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรม

- 4.1 การส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรม
- 4.2 การระดมสมองเพื่อแก้ปัญหาการใช้หลักสูตร

5. การประเมินและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

- 5.1 การประเมินหลักสูตร
- 5.2 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

รัตนา ดวงแก้ว (2555: 41) สรุปการดำเนินงานการบริหารหลักสูตร 3 ประการ ดังนี้

1. การวางแผนหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดรายละเอียด ลำดับความสำคัญของการสอนและกิจกรรมการเรียนรู้ และระบุนความคาดหวังที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนไว้ล่วงหน้า เพื่อให้มองเห็นภาพรวม และความต่อเนื่องสอดคล้องกันของหลักสูตรให้ทุกภาคส่วนเกิดความมั่นใจ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การนิเทศ กำกับติดตามหลักสูตร เป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งของผู้นำทางวิชาการในการบริหารและจัดการหลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จ พร้อมทั้งช่วยส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาหลักสูตร และการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนในฐานะครูมืออาชีพ

3. การประเมินหลักสูตร การประเมินหลักสูตรเป็นบทบาทสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการตั้งแต่การศึกษาข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบหลักสูตร ตัดสินใจเกี่ยวกับคุณค่าและการบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรจึงนับได้ว่าการประเมินหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่นำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ชาญชัย อาจิณสมจาร (2556: 21-26) สรุปการดำเนินงานการบริหารหลักสูตรดังนี้ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 1)การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และขอบเขต มีเป้าหมาย 4 ประการ คือ ประสพการณ์เรียนรู้ที่หลากหลาย พัฒนาการของบุคคล ความสามารถทางสังคม ทักษะการเรียนรู้และความชำนาญเฉพาะด้าน 2)การออกแบบหลักสูตร อาศัยข้อมูลจากส่วนแรก การนำหลักสูตรไปใช้ โดยผู้สอนจะเป็นผู้วางแผนหลักสูตรในส่วนของการเรียนการสอน ช่วยให้สามารถเลือกวิธีสอนที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนการสอนได้ 3)สามารถใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรที่ได้ออกแบบไปใช้ในสถานการณ์จริง โดยการตัดสินใจของผู้สอน เพื่อศึกษาการนำไปปฏิบัติจริงของหลักสูตรที่สร้างไว้ 4)การประเมินหลักสูตร โดยมีจุดเน้น 2 ประการ ได้แก่ การประเมินผลรวมของการใช้หลักสูตรทั้งโรงเรียน ในแต่ละส่วนการเรียนการสอนและการประเมินหลักสูตรทั้งระบบ

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556:12) สรุปการดำเนินงานการบริหารหลักสูตร ประกอบด้วย 1)การวิเคราะห์ความต้องการ ความจำเป็น 2)การกำหนดจุดประสงค์ของการศึกษาที่ต้องการให้บรรลุ 3)การคัดเลือกเนื้อหาสาระ 4)การจัดลำดับโครงสร้างของเนื้อหาให้มีความสัมพันธ์กัน 5)การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ 6)การจัดลำดับกิจกรรมการเรียนรู้ 7)การกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินวิธีการ และกระบวนการประเมิน

ปัทมา สกุนนคร (2557: 49) การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษานั้นต้องประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลักๆ คือ 1)ต้องมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ต้องมีการวางแผน เตรียมความพร้อม การจัดทำหลักสูตร หรือแม้กระทั่งต้องมีบุคลากรที่เข้าใจหลักสูตรอย่างแท้จริงจนสามารถนำหลักสูตรไปใช้ 2)การส่งเสริมสนับสนุนในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร บุคลากร 3)การกำกับคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษาว่าสามารถใช้ได้ในระดับใดและคุณภาพหรือไม่อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถใช้หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสูงสุดแก่ผู้เรียน

ละมัย เทศไชย (2558: 38) สรุปการดำเนินงานการบริหารหลักสูตร ประกอบด้วย การสร้างหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการท้องถิ่น การปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันการให้มีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตร การกำหนดเป้าหมายสอดคล้องกับหลักสูตร การแนะนำการนำหลักสูตรไปใช้งานแก่ครู การกำกับติดตามการใช้หลักสูตร การประเมินผลการใช้หลักสูตร การรายงานผลการใช้หลักสูตร การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

อัปเบนสและฮิวส (Ubben; & Hughes. 1987: 97-99) สรุปการดำเนินการจัดการบริหารหลักสูตรไว้ดังนี้การพัฒนาหลักสูตรเป็นการมุ่งด้านวิชาการและการทำงานด้านหลักสูตรเพื่อประเมินและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การดำเนินการพัฒนาหลักสูตร มีการจัดการดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศที่ได้กำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้โดยการจัดเป็นกลุ่มๆ เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
2. การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทรัพยากร สภาพการดำรงชีวิตและปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและท้องถิ่นโดยตรงแต่เนื่องมาจากมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรแกนกลางจะเขียนไว้ครอบคลุมค่อนข้างมากจึงต้องดำเนินการขั้นต่อไป
3. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการนำผลงานในข้อ 1. และ 2. มาจัดทำเป็นหลักสูตรสถานศึกษา โดยกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้เป็นรายปี กำหนดเวลาเรียนให้เหมาะสมสำหรับระดับการศึกษา

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่าการดำเนินการจัดการบริหารหลักสูตรมี 3 องค์ประกอบ 1)การสร้างหลักสูตรโดยการยึดหลักสูตรแกนกลางระดับประเทศร่วมกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน โดยพัฒนาเป็นหลักสูตรสถานศึกษาผ่านความร่วมมือกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน 2)การนำหลักสูตรไปใช้ โดยผ่านการสื่อสารเป้าหมายของหลักสูตรที่ดีจากผู้บริหารถึงครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3)การนิเทศกำกับติดตามการใช้หลักสูตรประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5.3 การนิเทศการสอนและการประเมินผลการสอน

ความหมายของการนิเทศการสอนและการประเมินผลการสอน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของการนิเทศการสอนและการประเมินผลการสอนไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548: 15-16) ให้ความหมายของการนิเทศการสอนและการประเมินผลการสอนหมายถึงกระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552: 36) ให้ความหมายของการนิเทศการสอนและการประเมินผลการสอนหมายถึง การนิเทศติดตามและประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรซึ่งได้แก่ การเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอนและการให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล

ประกิต สิงห์ทอง (2552: 12) ให้ความหมายของการนิเทศการสอนและการประเมินผล การสอนหมายถึง กระบวนการช่วยเหลือผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคนิคและวิธีการต่างๆ ให้สามารถ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พิสมัย ชุมภู (2557: 35) ให้ความหมายของ การนิเทศการสอนและการประเมินผล การสอนหมายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนการนิเทศ การกำหนดเครื่องมือ ปฏิทินการนิเทศ การบันทึกการนิเทศ และนำผลการนิเทศมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การทำงาน ร่วมกัน เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการนิเทศให้มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยใช้เทคนิคและกระบวนการการมีส่วนร่วมจากคณะครูในสถานศึกษา

รินดา พูลสว่าง (2557: 28) ให้ความหมายของการนิเทศการสอนและการประเมินผล การสอนหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม พัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถและมีเจตคติที่ดีต่อ การเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อ แก้ปัญหาการเรียนการสอน โดยการร่วมกันจัดทำโครงการนิเทศทั้งในระดับโรงเรียนและระดับกลุ่ม สารการเรียนรู้ จัดทำปฏิทินการนิเทศ ร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูผู้นิเทศและครูผู้รับ การนิเทศ สร้างเครื่องมือ การนิเทศ สนับสนุนเงินและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อการดำเนินการนิเทศ ดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่องตามลำดับขั้นตอนที่กำหนด ตรวจสอบและประเมินผลสำเร็จของ การนิเทศและนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น

ลัดดาวรรณ นัตดาเทพ (2557: 46) ให้ความหมายของการนิเทศการสอนและการ ประเมินผล การสอน หมายถึง การนิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ของครูให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตามจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งได้แก่ การเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน และการให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน

สุขฤทัย จันทร์ทรงกลด (2558: 35) ให้ความหมายของการนิเทศการสอนและการ ประเมินผล การสอนหมายถึง การนิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของ ครูให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้คุณภาพตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งได้แก่ การเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน และการให้ผลย้อนกลับแก่ครู ทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล

ก๊อต (Good. 1973: 320) ให้ความหมายของการนิเทศการสอนและการประเมินผล การสอนหมายถึงความพยายามของผู้ทำหน้าที่นิเทศที่จะช่วยในการให้คำแนะนำแก่ครูหรือผู้ที่ทำหน้าที่ เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความเจริญงอกงาม ในด้านอาชีพช่วยพัฒนาความสามารถของครู

ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (จักษฤษ วงษ์ชาติ. 2551: 47-48; อ้างอิงจาก Hallinger; & Murphy. 1985: 222) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง ผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับครู โดยต้องมั่นใจว่าครูทุกคนเข้าใจเป้าหมายโรงเรียน ให้การสนับสนุนส่งเสริมครูให้มากขึ้นด้านการสอนให้ตรงตามจุดมุ่งหมาย มีการเยี่ยมห้องเรียนอย่างไม่เป็นทางการให้ผลย้อนกลับแก่ครู โดยการนิเทศและการประเมินผลการสอนให้ครู ได้นำวิธีสอนไปปรับปรุงพัฒนาในการปฏิบัติกิจกรรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับนักเรียนให้มากที่สุด

แฮร์ริส (Harris. 1986: 10) ให้ความหมายของการนิเทศการสอนและการประเมินผล การสอนหมายถึงสิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินการเรียนการสอนในโรงเรียนมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการสอนเป็นสำคัญ

สเปียร์ส (Spears. 1990: 147-156) ให้ความหมายของ การนิเทศการสอนและการประเมินผล การสอนหมายถึงกระบวนการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครูโดยการทำงานร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นการกระตุ้นความเจริญก้าวหน้าและมุ่งหวังที่จะช่วยเหลือ เพื่อให้ครูได้ช่วยตนเองได้

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศการสอนและการประเมินผล การสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนของครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูและสะท้อนให้เห็นผลการปฏิบัติงานของครูในด้านปฏิบัติการสอนบรรลุตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งได้แก่ การเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอนและการให้ผลย้อนกลับแก่ครู

ความสำคัญการนิเทศการสอนและการประเมินผล การสอน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ให้สรุปความสำคัญของการนิเทศการสอนและการประเมินผล การสอนไว้ดังนี้

สุวรรณ โชติสุกานต์ (2547: 6-7) สรุปความสำคัญของการนิเทศการสอนมีความสำคัญ ต่อการศึกษาในการแก้ไขปัญหา การปรับปรุงและรักษาคุณภาพการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องปกติ ไม่มีการปฏิบัติงานใดที่ไม่มีปัญหาแต่เมื่อเกิดปัญหาขึ้นการค้นหาคำสาเหตุของปัญหา ด้วยความเข้าใจอย่างแท้จริงนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้รู้ ผู้ชำนาญเฉพาะทาง การนิเทศการศึกษาเป็น วิธีการหนึ่งที่สามารถนำเอาผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาเฉพาะด้านเข้ามาช่วยในการพิจารณาค้นหา สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นอันจะนำไปสู่วิธีการและแนวทางแก้ไขปัญหาได้สำเร็จ

2. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน การจัดการศึกษาต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่ต้องยอมรับประการหนึ่ง คือ บุคคลมีความสามารถที่แตกต่างกันครูแต่ละคนก็จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ไม่เท่ากัน การนิเทศการศึกษาจะเป็นกระบวนการช่วยเหลือครูให้พัฒนาตนเองและปรับปรุงการทำงานด้านการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

3. ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการที่มีมาอย่างต่อเนื่อง ความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ รวมทั้งการคิดค้นเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องศึกษาติดตาม เพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ การนิเทศการศึกษาเป็นหนึ่งในกระบวนการกระตุ้นให้ครูและผู้บริหารทำการค้นคว้าหาความรู้และฝึกทักษะการเรียนการสอนใหม่ๆ เพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กรองทอง รตชากุล (2550: 2) สรุปความสำคัญของการนิเทศการสอนและการประเมินผล การสอน มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ บรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา จะต้อง ร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการพัฒนาทุกด้านในสถานศึกษา

สันติ บุญภิรมย์ (2552: 225) สรุปความสำคัญของการนิเทศการสอนและการประเมินผล การสอนดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่หลักอีกประการ คือ หน้าที่ในการนิเทศการศึกษา เนื่องจากการนิเทศการศึกษานี้เป็นงานที่แนะนำปรับปรุงให้คณะครูผู้สอนได้ทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ หากคณะผู้สอนไม่ได้ปรับปรุงวิธีการสอนของตนเอง ผู้บริหารซึ่งมีพระเดชก็สามารที่จะลงโทษผู้สอน ได้ตามความเหมาะสมเพื่อมิให้บุคคลใดกระทำเป็นแบบอย่างต่อไป

วิจิตร วรุตบางกูร (2549: 10) สรุปความสำคัญที่จะต้องมีการนิเทศการสอน ดังนี้

1. สภาพสังคมเปลี่ยนไปทุกขณะการศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ
2. ความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ เพิ่มขึ้น โดยไม่หยุดยั้งแม้แต่แนวความคิดในเรื่องการเรียน การสอนก็เกิดขึ้นอยู่เสมอ
3. การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้การเรียนการสอนพัฒนาขึ้นจำเป็นต้อง ได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญโดยเฉพาะ จึงจะทำให้แก้ปัญหาได้สำเร็จลุล่วง
4. การศึกษาของประเทศไม่อาจจะรักษามาตรฐานไว้ได้ จะต้องมีการควบคุมดูแลด้วย ระบบนิเทศการศึกษา
5. เป้าหมายสำคัญของการนิเทศ คือการส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครู ในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติการหลักคือการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการ ของนักเรียนทุกด้านให้เต็มตามวัยและเต็มศักยภาพ โดยมีหลักสูตรเป็นกรอบกำกับในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน หรืออาจกล่าวสั้นๆ ได้ว่า เป้าหมายสำคัญของการนิเทศภายในเพื่อสร้างครูมืออาชีพ

จากการศึกษา ความสำคัญของการนิเทศและประเมินผลการสอนจากนักวิชาการ สรุป ความสำคัญ ของการนิเทศและประเมินผลการสอนได้ว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และ พัฒนาการศึกษให้กับบรรลุตามเป้าหมาย เพราะการนิเทศและประเมินผลการสอนนั้นเป็นหน้าที่ ของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เป็นงานที่แนะนำปรับปรุงให้ คณะครูได้ทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างชัดเจน

กระบวนการนิเทศการสอนและการประเมินผลการสอน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านสรุปกระบวนการนิเทศการสอนและการประเมินผลการสอนไว้ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552: 299) สรุปกระบวนการนิเทศการสอนมี 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนในการกำหนดนโยบาย แนวทางการนิเทศ และจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติงาน (Doing) เป็นขั้นตอนในการสังเกตการสอนในชั้นเรียนให้เห็นถึงพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนที่แท้จริง ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค ที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้ความช่วยเหลือต่อไป

ขั้นที่ 3 การให้ความรู้ตามความจำเป็น (Informing) เมื่อได้รับข้อมูลจากการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของปัญหาอุปสรรค ผู้นิเทศให้ความรู้เพิ่มเติม ซึ่งถือว่าเป็นการร่วมมือกันในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing) เป็นขั้นตอนในการสร้างขวัญและกำลังใจในการช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหา

ขั้นที่ 5 สนับสนุนการปฏิบัติงาน (Supporting) ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศการสอนให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน

ขั้นที่ 6 การประเมินผล (Evaluating) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศการสอนและผู้รับการนิเทศร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสรุปผลปฏิบัติงาน เพื่อดำเนินการแก้ไขต่อไป

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555: 134-135) สรุปกระบวนการจัดการนิเทศการสอนและประเมินผลการสอนมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. กระบวนการวางแผน (Planning Process) หมายถึงการติดตาม การนิเทศ จัดตารางทำงาน ตารางการนิเทศ และทำโครงการต่างๆ

2. กระบวนการจัดการ (Organizing Process) หมายถึงการจำแนกหน้าที่เพื่อจัดปัญหาการเข้าซ้อนของงาน ชี้แหล่งข้อมูลทางวิชาการ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ การอำนวยความสะดวกการจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในสถานศึกษา

3. กระบวนการนำ (Leading Process) หมายถึงการแสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารในการตัดสินใจ ให้ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาแนะนำ ให้กำลังใจ เสริมแรง เอาใจใส่ในเรื่องสวัสดิภาพ ใช้ความสามารถในการสื่อสารและความคิดริเริ่ม

4. กระบวนการควบคุม (Controlling Process) หมายถึงการติดตามการทำงานของบุคลากร เมื่อพบข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องผู้นิเทศจะต้องแก้ไขข้อบกพร่องนั้นด้วยการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ จะเห็นได้ว่า การควบคุมทางการนิเทศนั้นเป็นกระบวนการที่แตกต่างไปจากการควบคุมทางการบริหาร

5. กระบวนการประเมิน (Assessing Process) ได้แก่ การประเมินผลการตัดสินใจ การดำเนินการวิจัยและการวัดผลการปฏิบัติงาน กิจกรรมที่สำคัญคือ การพิจารณาผลงานในเชิงปฏิบัติว่าการนิเทศส่งผลมากน้อยเพียงใดและวัดผลอย่างมีแบบแผนเที่ยงตรงทั้งนี้ควรมีการวิจัยด้วย

กลิคแมน (Glickman. 2007: 47) สรุปการนิเทศการสอนและการประเมินผลการสอนเป็นการนิเทศในห้องเรียนเพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนซึ่งหนทางที่สามารถช่วยเหลือครู ปรับปรุงการสอนได้ดี คือ รูปแบบการนิเทศแบบคลินิกโดยผู้บริหารโรงเรียนควรนิเทศแบบคลินิก อย่างน้อยสุดปีละ 2 ครั้ง ขั้นตอนการนิเทศแบบคลินิกประกอบด้วย ขั้นประชุมครูก่อนการสังเกตการสอน ขั้นสังเกตในห้องเรียน ขั้นการอธิบายผลการสังเกต ขั้นการประชุมนิเทศและขั้นวิจารณ์การสอน ซึ่งการนิเทศและการประเมินผลการสอนเป็นภาระหน้าที่ปฏิบัติได้โดยผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่จริงใจกับครูและปฏิบัติตนเป็นที่ไว้วางใจ

แฮริส (Harris. 1986: 24) ได้กำหนดขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการสอนและประเมินผลการสอนไว้ดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Planning) ได้แก่ การคิด การตั้งวัตถุประสงค์ การคาดการณ์การกำหนดตารางงาน การค้นหาวิธีปฏิบัติงานและการวางแผนโปรแกรมงาน
2. ขั้นการจัดโครงการ (Organizing) ได้แก่ การตั้งเกณฑ์มาตรฐาน การรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคนและวัสดุอุปกรณ์ ความสัมพันธ์แต่ละชั้น การมอบหมายงาน การประสานงาน การกระจายอำนาจหน้าที่ โครงสร้างขององค์การและพัฒนานโยบาย
3. ขั้นการนำเข้าสู่การปฏิบัติ (Leading) ได้แก่ การตัดสินใจ การเลือกสรรบุคคล การเร้าใจให้มีกำลังใจคิดริเริ่มอะไรใหม่ๆ การสาธิต การจูงใจ และให้คำแนะนำ การสื่อสาร การกระตุ้น ส่งเสริมกำลังใจ การแนะนำนวัตกรรมใหม่ๆ และให้ความสะดวกในการทำงาน
4. ขั้นการควบคุม (Controlling) ได้แก่ การสั่งการ การให้รางวัล การลงโทษ การให้โอกาส การตำหนิ การไล่ออกและการบังคับให้กระทำตาม
5. ขั้นประเมินผล (Appraising) ได้แก่ การตัดสินใจปฏิบัติงาน การวิจัยและการวัดผล การปฏิบัติงาน กิจกรรมที่สำคัญ คือพิจารณาผลงานในเชิงปฏิบัติว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด และวัดผลด้วยการประเมินอย่างมีแบบแผนมีความเที่ยงตรง ทั้งนี้ควรมีการวิจัยด้วย

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่ากระบวนการนิเทศการสอนและประเมินผลการสอนประกอบด้วย การวางแผนเป็นการประชุมครูเพื่อกำหนดแนวนโยบายการนิเทศ ปฏิทินการนิเทศ การปฏิบัติเป็น การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังเกตการสอนในชั้นเรียนเป็นการสะท้อนการสังเกตเป็นขั้นที่ผู้บริหาร สะท้อนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนการประเมินผลเป็นการที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติงานนิเทศ สรุปข้อคิดเห็น อุปสรรค ข้อเสนอต่างๆ ในการพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ร่วมกัน

5.4 แนวคิดการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ความหมายการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการไว้ดังนี้

เศรษฐกร ไชยดำ (2557: 28) กล่าวว่า การเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมการควบคุมการใช้เวลาในการสอน การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ การจัดให้มีการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้บรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่แสดงให้เห็นถึงการจัดกิจกรรมให้นักเรียนมีความสุขและปลอดภัยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทั้งในและนอกห้องเรียน การเอาใจใส่ดูแลของครูต่อนักเรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียนและกับครู การสร้างแรงจูงใจในเชิงบวกด้านการเรียนรู้ การให้รางวัล การยอมรับในการทำงาน การสนับสนุนอย่างจริงจัง

รินดา พูลสว่าง (2557: 31) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความใส่ใจในการพัฒนาการเรียนรู้ของครูและนักเรียน โดยร่วมกันกำหนดเป้าหมายด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนตามที่คาดหวัง ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงคุณภาพวิชาการ จัดสรรเวลาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูและนักเรียน พัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานทางวิชาชีพ จัดหาสื่ออุปกรณ์การสอนและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อสนับสนุนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศเชิงบวกทางวิชาการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูและนักเรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

พิสมัย ชุมภู (2557: 45) บรรยากาศของโรงเรียนเป็นสภาวะอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน แล้วส่งผลถึงความรู้สึกของบุคคล เป็นสภาพการณ์ที่ไม่อาจมองเห็นหรือจับต้องได้ แต่เป็นภาพสะท้อนความรู้สึกของบุคคล เมื่อคนปะทะกับสิ่งแวดล้อมแล้วเกิดความรู้สึกที่ดีก็เรียกว่า “บรรยากาศดี” ในทางตรงกันข้ามเมื่อคนปะทะกับสิ่งแวดล้อมแล้วเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีก็เรียกว่า “บรรยากาศไม่ดี”

อับเบน และฮิวส (Ubben; & Hughes. 1987: 97-99) ให้ความหมายการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการหมายถึง การเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศที่ดีภายในโรงเรียนซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของนักเรียน

บอสเสิร์ต (Bossert. 1988: 215) ให้ความหมายการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน การสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยให้มีระเบียบขั้นตอนน้อยลงและลดภาระงานด้านเอกสารของครูลง

กลิคแมน (Glickman. 2007: 47) ให้ความหมายการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ (Positive School Climate) เป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ในฐานะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริม

สภาพแวดล้อมในโรงเรียนนั้นจะนำไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จะมีผลต่อขวัญกำลังใจที่ดีของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้น การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากผู้บริหารและทีมงานในโรงเรียนเพื่อแยกแยะระหว่างปัจจัยที่สร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้กับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน จึงต้องหากกลยุทธ์เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้และพิชิตปัจจัยที่เป็นอุปสรรคขัดขวางบรรยากาศในการเรียนรู้โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน

จากการข้อความข้างต้นสรุปได้ว่าการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน ด้วยการแสดงออกถึงพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการและการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

ความสำคัญการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านสรุปความสำคัญของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการไว้ดังนี้

กรุก (โกศิษฐ์ เปลรินทร์. 2552: 88; อ้างอิงจาก Krug. 1992) สรุปความสำคัญของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการดังนี้ เมื่อบรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้ จึงเป็นการยากที่จะไม่เรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทุกระดับและเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของผู้เรียนและครูออกมามีหลายวิธีการที่จะทำให้เกิดผลได้ เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเป็นสำคัญและให้เป็นที่เข้าใจโดยทั่วกันว่าสิ่งที่ถือเป็นสุดยอด คือการที่แต่ละคนได้ทำในส่วนของตนเองให้ดีที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่ามีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดคาดหวังมากกับผู้เรียน

พิสมัย ชุมภู (2557: 46) สรุปความสำคัญของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการดังนี้ โรงเรียนซึ่งมีบรรยากาศที่ดี จะทำให้ผู้เรียนทุกคนทำงานกันอย่างเต็มที่และมีความสุข แต่ถ้าบรรยากาศของโรงเรียนไม่ดี ทุกคนก็จะมีแต่ความทุกข์ในจำนวนผู้เรียนที่มาโรงเรียนล้วนมาจากสภาพแวดล้อมทางบ้านที่แตกต่างกันออกไปหากผู้เรียนมีความทุกข์เมื่ออยู่บ้าน มาโรงเรียนก็เจอสภาพแวดล้อมที่คับแคบใจอีกเขาคงไม่มีทางออกอย่างอื่นจึงดิ้นรนไปหาสิ่งที่จะทำให้เขาสบายใจขึ้น โดยไม่ได้คำนึงถึงผลเสียที่จะตามมา หากโรงเรียนไม่ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อมที่คำนึงถึงความรู้สึกจากหัวใจดวงน้อยๆ ของผู้เรียนแต่ละคน อาจทำให้แนวโน้มสถิติผู้เรียนที่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

ธนศ ขำเกิด (2559: ออนไลน์) สรุปความสำคัญของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ดังนี้โรงเรียนทุกแห่งย่อมปรารถนาให้นักเรียนของตนมีความสุขทั้งอยู่ที่บ้านและที่โรงเรียนทุกซอกหรือสุขที่บ้าน บางครั้งโรงเรียนก็ไม่สามารถเข้าไปช่วยผ่อนคลายเป็นได้แต่ทุกซอกหรือสุขที่โรงเรียนน่าจะเป็นความรับผิดชอบของทุกฝ่ายในโรงเรียนการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีของโรงเรียนจะมีส่วนในการเสริมสร้างความคิด จิตใจและคุณธรรมต่างๆ อันพึงประสงค์ได้ โรงเรียนที่สะอาด สดชื่น ร่มรื่น เรียบง่าย สงบแจ่มใส มีชีวิตชีวาวัสดุอาคารสถานที่ที่ได้รับการดูแลมีความเป็นปัจจุบันพร้อมที่จะให้ครูและนักเรียนได้ใช้ตลอดเวลาจะทำให้ครูและนักเรียนได้รับอิทธิพลทำให้เป็นคนละเอียดอ่อน จิตใจแจ่มใสรักสวยรักงาม รักความสะอาด รักความสงบ เรียบง่าย ทำให้เข้าใจตนเองและผู้อื่นไปด้วย จึงเป็นการสมควรที่โรงเรียนจะต้องพยายามจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีของโรงเรียน เพื่อประโยชน์และความสุขของนักเรียนโดยถ้วนหน้า

จากข้อความข้างต้นสรุปความสำคัญของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการได้ว่าโรงเรียนที่มีบรรยากาศทางวิชาการ เอื้อต่อการเรียนรู้ จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการจัดการศึกษา รวมทั้งพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูและพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย

องค์ประกอบของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน สรุปองค์ประกอบของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการไว้ ดังนี้

ชัยภัทร ชันดี (2557: 19) สรุปองค์ประกอบของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ของโรงเรียนเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การควบคุมการใช้เวลาในการสอนเป็นการควบคุมการใช้เวลาในห้องเรียนของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การตรวจเยี่ยมชั้นเรียน การควบคุมกิจกรรม
2. การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด เป็นการที่ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับครูและนักเรียน ซึ่งจะทำให้รับทราบข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่างๆ ของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนทราบ
3. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู เป็นการสร้างแรงจูงใจเพื่อชักจูงหรือผลักดันให้ครูมีพฤติกรรมในการทำงาน มีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ การยกย่องเชิดชูเกียรติและการให้ผลตอบแทนด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
4. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพเป็นการส่งเสริมและเพิ่มพูนความถนัดทักษะและความสามารถของครูให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาอบรมสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่างๆ

5. การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการเป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นหรือช่วงชั้นให้มีความชัดเจนโดยมีคณะทำงานด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยให้รางวัลและการยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงและเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียนโดยต้องเป็นผู้ประสานในด้านการให้รางวัลเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

พิสมัย ชุมภู (2557: 46) สรุปองค์ประกอบการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการจัดสภาพแวดล้อม ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณโรงเรียนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนให้มีบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ โดยให้คณะครูและนักเรียนร่วมแสดงความคิดเห็นและวางแผน พร้อมทั้งจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตรงตามจุดประสงค์และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดหาอำนวยความสะดวกในเรื่องของสื่อ เทคโนโลยีสมัยใหม่ การส่งเสริมนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียนในสถานศึกษา

ลัดดาวรรณ นัตดาเทพ (2557: 50-55) สรุปองค์ประกอบการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การควบคุมการใช้เวลาในการสอน หมายถึงการควบคุมการใช้เวลาในห้องเรียนของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดผลกระทบต่อเวลาที่ใช้ในการเรียนการสอนของนักเรียนและครูและควรดูแลให้ครูใช้เวลาในห้องเรียนอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

2. การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน หมายถึงการที่ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับครูและนักเรียนในทุกๆ เรื่องและควรหาเวลาเข้าพบปะพูดคุยกับครูและนักเรียนอย่างไม่เป็นทางการนอกห้องเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่แท้จริงในด้านความต้องการของครูและนักเรียนเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานและการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

3. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู หมายถึง การสร้างแรงจูงใจเพื่อชักจูงหรือผลักดันให้ครูมีพฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเพียงอย่างเดียว หากแต่อาจจะเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติ การมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้ผลตอบแทนด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะของครูให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ได้แก่ การส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนาและการศึกษาเอกสารต่างๆ

5. การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึงการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนให้มีความชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทของโรงเรียน ได้เป็นอย่างดี โดยมีคณะทำงานด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำ และพัฒนาเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึงการส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้โดยครู จะต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ในด้านต่างๆ เช่น รอยยิ้ม การยกย่องชมเชย การแสดงออกถึงการตระหนักในคุณค่าของความสำเร็จของนักเรียน การแสดงความเอาใจใส่เป็นต้น ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรูก (Krug. 1992: 213) สรุปองค์ประกอบการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ดังนี้

1. การควบคุมการใช้เวลาในการสอน เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียนมักสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนกับเด็กที่เรียนช้า รวมทั้งคำขอร้องต่างๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านั้นให้เกิดขึ้นน้อยที่สุดโดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการนโยบายนี้ไปใช้ โดยการจำกัดสิ่งต่างๆ ที่ทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็สามารถเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีศักยภาพและนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2. การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การเอาใจใส่ดูแลครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด เป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียนและกับครูซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ ผู้บริหารจะต้องได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่างๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนและครูทราบ

3. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู เป็นการสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครูนับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู อาจารย์ อาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียวแต่อาจเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับ โดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณและการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น

4. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมคณะครูประจำการและรวมทั้งช่วยครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานต่างๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูนำไปใช้ในห้องเรียนได้

5. การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ มาตรฐานวิชาการที่สูงและชัดเจนจะเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงสำหรับการเรียนการสอนของนักเรียนและมาตรฐานที่สูงขึ้นจะแสดงจากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในอนาคตต่อไป

6. การจัดให้มีการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยการให้รางวัลและการยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงขึ้นและเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียน ในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียนในโรงเรียนด้านการให้รางวัล เพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารสนับสนุนอย่างจริงจัง

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการประกอบด้วย 1) ควบคุมการใช้เวลาในการสอน 2) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน 3) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 4) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 5) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ 7) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

5.5 การจัดการ

ความหมายของการจัดการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านสรุปความหมายของการจัดการไว้ดังนี้

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547: 2) ให้ความหมาย การจัดการ หมายถึงกระบวนการในการประสานงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทองคูณ หงษ์พันธุ์ (2549: 16) ให้ความหมาย การจัดการ หมายถึงการนำองค์การให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้กระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

พัชรี ชมพุดำ (2551: 5) ให้ความหมาย การจัดการ หมายถึงการดำเนินการในการวางแผนตัดสินใจ การจัดองค์การ การนำและการควบคุมทรัพยากรพื้นฐานขององค์การ เพื่อจะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นฤมล สุนสวัสดิ์ (2553: 27) ให้ความหมายการจัดการ หมายถึง การทำงานร่วมกันและโดยคนอื่นเพื่อให้ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วรรัตน์ เขียวไพร (2553: 3) ให้ความหมาย การจัดการ หมายถึง การประสานใช้ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ โดยการใช้กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การจัดทรัพยากรมนุษย์ การสั่งการและการควบคุม

โอภาส ภูวนาโธธิ (2554: 10) ให้ความหมายการจัดการ หมายถึงการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปในองค์การ การจัดการให้บุคลากรในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความสำคัญของหลักการบริหารจัดการ โดยการใช้เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้การบริหารนั้นบรรลุถึงจุดหมายขององค์การซึ่งการให้บริหารนั้นอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลและกำกับของผู้บริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพโดยมีจุดหมายให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

สันติ บุญภิรมณ์ (2557ก: 4) ให้ความหมายการจัดการ หมายถึงกิจกรรมที่ผู้จัดได้ทำงานโดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กรการได้บรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วยการวางแผน

เกรียงไกร รอดปัญญา (2557: 26) ให้ความหมาย การจัดการหมายถึงกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการประสานใช้ทรัพยากรขององค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวอันได้แก่ มนุษย์ วัสดุอุปกรณ์ เงินทุน ตลอดจนสารสนเทศที่เกี่ยวข้องในองค์กรอย่างเหมาะสม โดยอาศัยขั้นตอนการวางแผน การจัดองค์การ การขึ้นหรือการนำไปปฏิบัติ และควบคุม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

เทอรี่ (จันทร์ธานี สงวนนาม. 2553: 24; อ้างอิงจาก Terry. 1998) สรุปว่า การจัดการเป็นกระบวนการต่างๆ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดหน่วยงาน การอำนวยการ การควบคุมที่ถูกพิจารณาจัดกระทำขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่าการจัดการ หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนตัดสินใจ การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การควบคุมทรัพยากร การจัดการให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคนิควิธีการต่างๆ มาใช้ในการควบคุมดูแลและกำกับ เพื่อให้การบริหารบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ความสำคัญของการจัดการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านสรุปความสำคัญของการจัดการไว้ดังนี้

ศจี อนันต์นพคุณ (2549: 3-4) สรุปความสำคัญของการจัดการดังนี้

1. การบริหารจัดการช่วยให้กลุ่มบุคคลร่วมกันทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การบริหารจัดการมีส่วนทำให้สามารถนำเอาทรัพยากรทั้งที่เป็นคน เงิน และอุปกรณ์มาเข้าด้วยกันเพื่อใช้ในการผลิต ถ้าหากขาดการบริหาร โดยเฉพาะปัญหาเรื่องคนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่างคนต่างมีความนึกคิดมีเป้าหมายที่แตกต่างกันจะทำให้เกิดความสับสน ยุ่งยาก การทำงานซับซ้อนและสิ้นเปลือง ด้วยประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารหรือผู้นำ
3. การบริหารจัดการจะช่วยให้ทราบถึงแนวโน้มทั้งในด้านความเจริญและเสื่อมของสังคมในอนาคต
4. การบริหารจัดการที่ประสบผลสำเร็จเป็นเครื่องแสดงให้เห็นถึงความศักยภาพของนักบริหาร
5. องค์กรจะคงสภาพอยู่หรือมีความเจริญก้าวหน้าหรือถดถอยก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของการบริหารจัดการ

เอกวิทย์ แก้วประดิษฐ์ (2549: 43-44) สรุปความสำคัญของการจัดการดังนี้

1. ด้านการประหยัด ทำให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดประโยชน์สูงสุดได้ผลผลิตสูงสุด ประหยัดคน เงิน วัสดุสิ่งของและเวลา

2. ด้านประสิทธิผล การปฏิบัติการทำให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือที่คาดหวังไว้ เรียกว่า การจัดการงานนั้นมีประสิทธิผล
3. ด้านประสิทธิภาพ การทำงานได้สำเร็จไปตามเป้าหมายที่วางไว้ให้ได้รับประโยชน์สูงสุดโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด
4. ด้านความเป็นธรรม การจัดการในหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ ทฤษฎีต่างๆ เป็นหลัก ย่อมก่อให้เกิดความเป็นธรรมทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
5. เกียรติยศชื่อเสียง บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในทุกด้านและรับผิดชอบงานในทุกระดับ ย่อมเป็นผู้ได้รับการยกย่องสรรเสริญ

พะยอม วงศ์สารศรี (2551: 32) สรุปความสำคัญของการจัดการดังนี้

1. การจัดการเป็นสมองขององค์กร การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นจำเป็นต้องมีกระบวนการจัดการที่ดี เช่น การวางแผนและการตัดสินใจ โดยผ่านการกลั่นกรองจากฝ่ายจัดการที่ได้พิจารณาข้อมูลต่างๆ อย่างใช้ดุลยพินิจใช้สติปัญญาพิจารณาผลกระทบต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กรนั้น
2. การจัดการเป็นเทคนิควิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดจิตสำนึกร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจเต็มใจช่วยเหลือให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะมีกระบวนการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานนำทางให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ
3. การจัดการเป็นการกำหนดขอบเขตในการทำงานของสมาชิกในองค์กรไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
4. การจัดการเป็นการแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานให้องค์กรเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่าความสำคัญของการจัดการเป็นการแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุดในการบริหารงานช่วยให้บุคคลร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน สามารถนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์และประหยัด ช่วยให้ทราบถึงความก้าวหน้าและความล้มเหลวขององค์กร การจัดการงานมีขอบเขตที่แน่นอนไม่ซ้ำซ้อน เพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

กระบวนการจัดการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านสรุปกระบวนการจัดการไว้ ดังนี้

วิริส สงวนวงศ์วาน (2547: 3) สรุปกระบวนการจัดการประกอบด้วย ขั้นตอนต่อเนื่อง ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ตามลำดับ

เอกวิทย์ แก้วประดิษฐ์ (2549: 37-38) ได้สรุปแนวคิดของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick ว่ากิจกรรมการบริหารมีกระบวนการบริหารจัดการ 7 ประเด็น เรียกว่า “POSDCoRB” ดังนี้

1. การวางแผน (planning) หมายถึง การจัดวางโครงการแผนการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. การจัดหน่วยงาน (organizing) หมายถึงการกำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่าง ๆ และกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

3. การจัดตัวบุคคล (staffing) หมายถึงการบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การเลื่อนขั้น การพัฒนาบุคลากร เลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมขวัญกำลังใจ สวัสดิการ การสร้างเสริมบรรยากาศในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

4. การอำนวยการ (directing) หมายถึงการวินิจฉัยสั่งการ ควบคุมบังคับบัญชา การควบคุมการปฏิบัติงาน และควบคุมดูแลการปฏิบัติของผู้บริหารในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน

5. การประสานงาน (coordination) หมายถึงการประสานกิจการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีและนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

6. การรายงาน (reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับต่าง ๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้รับความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของภารกิจอย่างสม่ำเสมอ

7. การงบประมาณ (budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชี การใช้จ่ายเงินและการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

วรารัตน์ เขียวไพบรี (2553: 6-7) องค์กรประกอบที่สำคัญของหน้าที่และกระบวนการบริหารจัดการซึ่งมีการรวมการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับการจัดการองค์การ มีดังนี้

1. การวางแผน (planning) หมายถึงการกำหนดเป้าหมายองค์การในอนาคต การตัดสินใจในการสร้างยุทธวิธี หาวีธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด การใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การจัดองค์การ (organizing) หมายถึงกระบวนการกำหนดงานและจัดกลุ่มของงานเป็นฝ่าย แผนงาน และส่วนงาน โดยพิจารณาจากปริมาณงานและคุณภาพของงานลักษณะของงานเฉพาะอย่าง การเน้นการควบคุม การเน้นแบ่งหน่วยงาน การจัดสรรทรัพยากรตามกลุ่มงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคขัดข้องและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

3. การสั่งการ (leading) หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารทำให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและด้วยความเต็มใจ

4. การควบคุม (controlling) หมายถึงการติดตามตรวจสอบกิจกรรมงานและการปฏิบัติของพนักงาน มีการดำเนินตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สุวัฒน์ ตรีบุพชาติกุล (2553: 14-15) สรุปกระบวนการจัดการดังนี้

1. การวางแผน (planning) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ การกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนาวิธีการในการวางแผน โดยจำแนกแผนออกเป็นโครงการ กำหนดงบประมาณ และแนวปฏิบัติตลอดจนต้องต้นตัวปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องและทันกับเหตุการณ์อยู่เสมอหรือกล่าวโดยสรุปก็คือ เป็นการเตรียมการขั้นแรกในการที่จะปฏิบัติงานนั่นเอง

2. การจัดองค์การ (organize) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการที่จัดโครงสร้างขององค์การการสร้างขอบเขตของงานและความสัมพันธ์ของงานต่างๆ การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนการกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการตำแหน่งนั้นๆ กล่าวโดยสรุป การดำเนินงานขั้นนี้เป็นการจัดงานให้ประสานสอดคล้องเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. การจัดเจ้าหน้าที่ (staff) เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวกับการเลือกสรร ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคลเพื่อให้บุคคลที่ดำรงตำแหน่งต่างๆ มีความรู้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่ ซึ่งอาจสรุปกระบวนการขั้นนี้ได้ว่า เป็นการเลือกสรรบุคคลเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่กำหนดไว้ สำหรับรายละเอียดของเรื่องนี้ เป็นเนื้อหาของวิชาการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนใหญ่

4. การอำนวยการ (direct) การบริหารขั้นนี้เป็นหน้าที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ มอบหมายหน้าที่การทำงาน การจูงใจ การประสานงาน การจัดให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์การ อันกล่าวได้ว่าเป็นการดำเนินการเพื่อให้ภารกิจขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5. การควบคุม (control) ในการควบคุมงานนั้นจะต้องกำหนดระบบการรายงานพัฒนา มาตรฐานการปฏิบัติงาน การวัดผลงาน ดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปโดยถูกต้อง ความมุ่งหมายสำคัญของการควบคุมงานก็คือ ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และหากไม่บรรลุวัตถุประสงค์ก็จะได้ทราบอุปสรรคข้อขัดข้องได้ ซึ่งถ้าแบ่งงานเป็นขั้นตอนด้วยแล้ว ก็เป็นความสะดวกที่จะแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้น ก่อนที่เหตุเหล่านั้นจะลุกลามเสียหายมากมายจนเกินแก้

เกรียงไกร รอดปัญญา (2557: 28-31) กระบวนการบริหารจัดการประกอบด้วย

1. การวางแผน (planning) เป็นกิจกรรมอันดับแรกของผู้บริหารที่จะเป็นกระบวนการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายและแผนงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

2. การจัดองค์การ (organize) เป็นกิจกรรมออกแบบงาน จัดโครงสร้างการปฏิบัติและมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบต่อบุคลากรต่างๆ ตลอดจนกำหนดวิธีการประสานงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้สอดคล้องกับการวางแผน

3. การชี้นำหรือการนำไปปฏิบัติ (leading or implementing) เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินการเพื่อให้แผนงานและบุคลากรต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายงานดำเนินกิจการต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จโดยผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในตัวเองและสามารถจูงใจบุคคลต่างๆ ให้ปฏิบัติงานบรรลุความต้องการขององค์การ

4. การควบคุม (controlling) เป็นกิจกรรมการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรต่างๆ ให้องค์การเป็นไปตามแผนงานต่างๆ

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่ากระบวนการจัดการประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ หรือการจัดหน่วยงาน การจัดบุคคล การอำนวยการ การสั่งการและการควบคุม

5.6 การพัฒนาครู

ความหมายของการพัฒนาครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ ดังนี้

แถวทอง มาตยะโต (2547: 18) ให้ความหมายของการพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่างๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เสนห์ จุ้ยโต (2547: 152) ให้ความหมายการพัฒนาครูหมายถึง การพัฒนาครูเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ในลักษณะที่พึงประสงค์ 3 ด้านได้แก่ การเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ (Knowledge) การเปลี่ยนแปลงทักษะ (Skill) การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2548: 5) ให้ความหมายของการพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้วการพัฒนาบุคลากรยังมีความมุ่งหมาย ที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความคิดที่ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ชาญชัย อาจินสมจารย์ (2548: 10) ให้ความหมายของการพัฒนาครูว่าเป็นกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญทักษะและความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมุ่งที่การพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ถูกต้อง

พนัส หันนาคินทร์ (2548: 80-81) ให้ความหมายของการพัฒนาครูว่ามีคำที่นำมาใช้อายุ 2 คำ ในการพัฒนา คือ การฝึกฝน หมายถึงการเพิ่มความถนัด ทักษะและความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงาน การศึกษาหมายถึงความพยายามที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ มโนทัศน์ รวมทั้งทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานที่เปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าจะด้วยเทคโนโลยีในการทำงานสภาพแวดล้อมรวมทั้งการจะไปรับตำแหน่งใหม่ที่อาจจะมีการมีธรรมชาติในการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม

นิพนธ์ สารชาติ (2550: 9) ให้ความหมายของการพัฒนาครูว่า หมายถึง กระบวนการส่งเสริมพัฒนาเปลี่ยนแปลงความคิด ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงานอย่างมีระบบและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สุชาติ บุญปก (2555: 11) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูว่า หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่จะทำให้ครูมีความรู้ ประสบการณ์และทักษะต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2557: 11) ให้ความหมายของการพัฒนาครูว่า หมายถึง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและ พัฒนาเจตคติ วิธีการดำเนินงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับการดำเนินกิจกรรมการเรียน การสอนและงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ละมัย เทศโรสง (2558: 47) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครู หมายถึง การศึกษา สภาพปัจจุบันของครู การนิเทศเพื่อให้ความช่วยเหลือ การส่งเข้ารับการอบรม การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการศึกษาต่อ การประเมินเพื่อพัฒนา การแจ้งผลการปฏิบัติงาน และการให้ คำแนะนำในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

เวทชลีย์และเลธัม (วรารณ นักรพินพาทย์. 2549: 10; อ้างอิงจาก Wexley; & Latham. 1996) ให้ความเห็นว่าการพัฒนาครูเป็นการดำเนินงานอย่างมีแผนขององค์กร เพื่อสนับสนุนให้ครู ในองค์กรเรียนรู้พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมศักยภาพ การเพิ่มพูนความรู้ให้กับครู เพื่อให้ครูมีความรู้เหมาะสมกับการ ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ด้วยการศึกษาสภาพปัจจุบันของครู จัดครูเข้าอบรม การส่งเสริม การศึกษาต่อการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน พัฒนาวิธีการดำเนินงานของครูให้มีความเหมาะสม กับการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนและงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ความสำคัญของการพัฒนาครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน สรุปความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ดังนี้

สมเดช สีแสง (2547: 727) สรุปความสำคัญของการพัฒนาครูดังนี้

1. บุคคลที่มาปฏิบัติงานใหม่ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเท่าที่ควร
2. การปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ มีลักษณะเฉพาะของงานที่แตกต่างกันไปมากมาย มีวิธีการในการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละหน่วยงาน ดังนั้นก่อนที่จะบุคคลจะลงมือปฏิบัติงาน จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคคลเหล่านี้ให้มีความเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติก่อน
3. แม้บุคคลได้ปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นระยะเวลานานแต่การเปลี่ยนแปลงในเรื่อง นโยบาย แผนการปฏิบัติงานรวมทั้งระบบวิธีการทำงาน ทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทันจึงจำเป็นต้อง พัฒนาบุคคลเหล่านี้ในรูปแบบต่างๆ เช่นกัน

โสรจแสนศิริพันธ์ (2547: 32-33) สรุปความสำคัญของการพัฒนาครูดังนี้

1. การพัฒนาครูช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. การพัฒนาครูเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลือง ของวัสดุ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาครูจะช่วยลดระยะเวลาเรียนรู้ให้น้อยลงหรือลดความเสียหายที่เกิดจากการลองผิดลองถูก

4. การพัฒนาครูเป็นการแบ่งเบาหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา

5. การพัฒนาครูเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นครูด้านต่างๆ ให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้

6. การพัฒนาครูช่วยทำให้บุคคลอื่นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนที่ทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

นาริรัตน์ ตั้งสกุล (2548: 25) สรุปความสำคัญของการพัฒนาครูดังนี้ การพัฒนาครูมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรอย่างยิ่ง เพราะบุคคลในองค์กรจะต้องมีการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดความชำนาญและต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันอยู่เสมอ มีการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของตนเองให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

วินัย ดอนโคตรจันทร์ (2548: 19) สรุปความสำคัญของการพัฒนาครูดังนี้ การพัฒนาครูมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นการทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถความชำนาญขึ้น ซึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานได้รับผลจากการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นการลดความสิ้นเปลืองที่จะเกิดขึ้นซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของหน่วยงาน

บัญญัติ โพธิ์เสนา (2548: 12) สรุปความสำคัญของการพัฒนาครูดังนี้การพัฒนาครูเป็นสิ่งที่จำเป็นเพราะสามารถทำให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้นสามารถติดตามวิทยาการใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาได้ทันทั่วทั้งที่ นอกจากจะช่วยตัวเอง ก้าวหน้าในการทำงานขึ้นแล้วยังทำให้หน่วยงานได้รับผลดีเพิ่มขึ้นและลดความสิ้นเปลืองที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างมากซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุกๆ หน่วยงาน

ประสาร มาลากุล (2548: 15) สรุปความสำคัญของการพัฒนาครูดังนี้เนื่องจากมีความเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ เช่น เศรษฐกิจ สังคมสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลง สภาพจิตใจ เช่น ความคาดหวังของสังคมหรือความคาดหวังของเราในการผลิตนักศึกษาหรือบัณฑิต การเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้งและรวดเร็ว จึงทำให้ครูส่วนหนึ่งคิดการสับสน ขัดแย้ง แต่ก็ก็เป็นสิ่งดีเพราะจะทำให้เกิดความมอกลงทางปัญญาผลการศึกษาค้นคว้าและความจำเป็นของการพัฒนาครู

นิเวทย์ บุญโยธา (2550: 10) สรุปความสำคัญของการพัฒนาครูดังนี้ การพัฒนาครูมีความสำคัญมาก หน่วยงานหรือองค์กรที่บุคลากรได้รับการพัฒนาอยู่เสมอจะทำให้เกิดระบบที่มีคุณภาพส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนาครูไม่เพียงแต่จะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพเพียงเท่านั้นยังเป็นการเตรียมบุคคลที่จะเข้ามารับปฏิบัติงานใหม่ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550: 4) สรุปความสำคัญของการพัฒนาครูดังนี้ การพัฒนาครูนั้นมีความสำคัญในอันที่จะทำให้ครูในหน่วยงานได้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการ เนื่องจากครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งมา ยังไม่มีความสามารถ หรือไม่มีความรู้ความเข้าใจรวมทั้งความชำนาญเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สูงสุดตามที่หน่วยงานต้องการจึงจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีความสามารถเหมาะสมก่อน

นาริรัตน์ ยิ่งยวด (2556: 14) สรุปความสำคัญของการพัฒนาครูดังนี้ การพัฒนาครูมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างศักยภาพของครูในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูมีความรับผิดชอบมากขึ้น ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ทำให้เกิดการพัฒนางานเดิมที่ปฏิบัติอยู่ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นทำให้องค์การเกิดความทันสมัยตลอดเวลา ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ได้อีกด้วย

ละมัย เทศไธสง (2558: 49) สรุปความสำคัญของการพัฒนาครูดังนี้ การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นเพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการทำให้บุคคลได้รับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญมากขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน ถ้าครูได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านและมีคุณภาพแล้ว การสอนของครูและคุณภาพของผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาด้วยในที่สุด

จากข้อความข้างต้นสรุปความสำคัญของการพัฒนาครูได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เมื่อครูมีการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการจัดการเรียนการสอนแล้วจะมีประโยชน์โดยตรงกับผู้เรียน สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่ดีด้วย

วิธีการพัฒนาครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านสรุปวิธีการพัฒนาครูไว้ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550: 16) สรุปวิธีการพัฒนาครูของสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติไว้เป็นดังนี้ การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูหรือปัญหาที่ต้องการแก้ไข โดยวิธีการพัฒนาครู จากการศึกษาผลผลิตขององค์การศึกษาการปฏิบัติงานของครูและศึกษานโยบายแผนงานและเป้าหมายของงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมว่ามีส่วนใดที่ต้องดำเนินการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหการดำเนินการพัฒนาบุคลากรการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู

นิพนธ์ สารชาติ (2550: 9) สรุปวิธีการพัฒนาครูดังนี้ กระบวนการในการพัฒนาครูนั้นสามารถแบ่งการดำเนินการออกเป็น 4 ขั้นตอนคือ

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูหรือหาปัญหาที่จะต้องแก้ไขโดยวิธีการพัฒนาบุคคล หมายถึงการพิจารณาว่ามีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคคลหรือไม่ โดยศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคคลซึ่งอาจจะมีหลายวิธี เช่น

1.1 ศึกษาจากผลผลิตขององค์การในกรณีที่มีผลผลิตต่ำ ทางหนึ่งที่จะพิจารณาก็คือ บุคคลด้อยความสามารถ ดังนั้น ในกรณีที่มีผลผลิตต่ำก็ต้องพิจารณาว่ามีเหตุมาจากความด้อยความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหรือไม่ และหากด้อยความสามารถแล้วจะต้องพิจารณาว่าด้อยความสามารถด้วยเหตุใดเพื่อที่จะได้นำมากำหนดเป็นความต้องการในการพัฒนาบุคคลและกำหนดวิธีการต่อไปว่าจะพัฒนาบุคคลโดยวิธีใด

1.2 ศึกษาจากผลการปฏิบัติงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรือไม่ หากปฏิบัติงานได้ผลงานต่ำกว่าเป้าหมายก็ต้องพิจารณาต่อไปว่าเพราะเหตุใดความสามารถหรือไม่ และหากด้อยความสามารถแล้วจะด้อยความสามารถด้วยเหตุใดทั้งเพื่อจะได้พิจารณาว่าจะสมควรพัฒนาบุคคลหรือไม่ โดยวิธีใด

1.3 ศึกษาจากนโยบาย วิธีการปฏิบัติงาน แผนงาน และเป้าหมายของงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมว่าสมควรจะต้องพัฒนาบุคคลโดยวิธีใดจึงจะให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ผลตามเป้าหมายที่ต้องการได้

2. การวางแผนในการพัฒนาครู หมายถึงการกำหนดว่าตามความจำเป็นหรือปัญหาที่จะต้องพัฒนาครูที่พบนั้น จะพัฒนาครูโดยวิธีใด อย่างไร เมื่อไรและจะให้ผู้ใดรับผิดชอบ การวางแผนในการพัฒนาครูนั้นโดยทั่วไปจะดำเนินการดังนี้

2.1 การกำหนดขอบข่ายของการพัฒนากำลังคนโดยจะกำหนดว่าจะพัฒนากำลังคนโดยวิธีใดบ้าง เพื่อที่จะแก้ปัญหาของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นงานหรือโครงการ เช่น

2.1.1 การฝึกอบรม

2.1.2 การส่งบุคคลไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน

2.1.3 การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

2.1.4 การพัฒนาตนเอง

2.1.5 การพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์การ

2.2 การวางแผนดำเนินการพัฒนาบุคคลในแต่ละวิธีหรือในแต่ละเรื่อง

2.3 กำหนดผู้รับผิดชอบว่าผู้ใดจะรับผิดชอบงานใด อย่างไร

2.4 กำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายว่าในการพัฒนาบุคคลในแต่ละเรื่อง หรือแต่ละโครงการจะใช้งบประมาณจากหมวดไหน จำนวนเท่าไร

2.5 กำหนดระบบวิธีการติดตามและประเมินผลในการพัฒนาบุคคล

2.6 จัดทำโครงการและเสนอผู้มีอำนาจเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการ

3. การดำเนินการพัฒนาครู หมายถึงการดำเนินการพัฒนาบุคคลตาม ที่ได้วางแผนไว้ตามระยะเวลาหรือปฏิทินการปฏิบัติงานที่กำหนด

4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา หมายถึงการติดตามและประเมินผลการพัฒนากำลังคนวิธีต่างๆ ตามแผนที่กำหนดไว้ว่าได้ดำเนินการไปตามแผนวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้แค่ไหน การติดตามและประเมินผลนั้น อาจดำเนินได้เป็น 3 ระยะคือ

4.1 การติดตามและประเมินผลในระหว่างดำเนินการพัฒนากำลังคน

4.2 ประเมินผลหลังจากการเสร็จสิ้นการพัฒนาบุคคลหรือหลังจากสิ้นสุดโครงการ การติดตามและประเมินผลภายหลังจากที่บุคคลนั้นเสร็จสิ้นจากที่บุคคลนั้นได้กลับไปปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่งเพื่อจะได้ทราบว่าผู้นั้นได้นำผลของการพัฒนาบุคคลจะเป็นประโยชน์แก่เขาอย่างไรบ้าง

บิชอป (วราภรณ์ นักพิณพาทย์. 2549: 19; อ้างอิงจาก Bishop. 1979) ให้แนวทางในเชิงระบบ เกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาครูตามขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. การหาความต้องการพัฒนา (Need) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวครูเองต้องมีความต้องการพัฒนาดังนั้นผู้บริหารจึงต้องหาทางกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูสนใจต่อการพัฒนาตนเอง
2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (Diagnosis and analysis) เป็นการพิจารณาสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไข โดยใช้แบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ให้ครูแสดงความคิดเห็น เพื่อจะได้รับการหาความต้องการของครูโดยรวม
3. การพัฒนา (Development) เป็นขั้นตอนแสวงหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงตามความต้องการของครู โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้หรือการทำงาน เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. ความเป็นไปได้ (Validation) ความเป็นไปได้ของโครงการศึกษา โดยการวิจัยศึกษาการทดลอง (Pilot Study) และการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้โครงการดำเนินการไปได้ด้วยดี
5. การนำไปใช้ (Implementation) การนำโครงการไปปฏิบัติ โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาให้การฝึกอบรมในสิ่งที่จัดทำโครงการไม่สามารถทำได้ด้วยตนเอง
6. การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการที่ทำว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยการนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้พิจารณาอย่างมีเกณฑ์การประเมินทุกระยะเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง

สมชาติ กิจรียงและอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550: 5-8) สรุปวิธีการพัฒนาครูดังนี้ การพัฒนาบุคลากรแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเองระยะสั้นและระยะยาว ในประเทศและต่างประเทศ ด้านการศึกษาดูงานและด้านให้การฝึกอบรมและการพัฒนาด้วยตนเอง ได้แก่ การฝึกอบรมและการพัฒนาในห้องฝึกอบรม นอกห้องฝึกอบรมและภายในองค์กรหรือส่งอบรมภายนอก และด้านการพัฒนาในงาน เช่น การพัฒนาในงานฝึกอบรมในงาน และการเรียนรู้ในงาน

อนันต์ ศรีอำไพ (2550: 212) สรุปวิธีการพัฒนาครูดังนี้ การพัฒนาครูมี 2 วิธี ได้แก่ 1)การพัฒนาครูโดยใช้หน่วยงานภายในองค์กรเป็นผู้พัฒนา การพัฒนาครูในหน่วยงานลักษณะนี้อาจได้แก่การสอนงาน การประชุม การอบรม การปฐมนิเทศ การสัมมนา การระดมความคิดและวิธีอื่นๆ โดยให้ครูในหน่วยงานหรือสายงานนอกจากนี้การใช้กระบวนการบริหาร เป็นกลไกในการพัฒนา เช่นการประเมินผลการปฏิบัติงาน การอบรมมอบงาน การสอบคัดเลือก การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การโยกย้ายสับเปลี่ยนงาน นับเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาครูในหน่วยงานเช่นเดียวกัน 2)การพัฒนาครูโดยใช้หน่วยงานภายนอกองค์กร การพัฒนาครูโดยใช้หน่วยงานภายนอกองค์กรนั้นอาจทำได้โดยอาศัยการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง การศึกษาต่อ การไปประชุมอบรมฝึกทักษะ และความชำนาญในหน่วยงานอื่นอาจให้องค์กรเป็นผู้สนับสนุนหรือเกิดจากความสนใจของผู้ปฏิบัติงานเอง

เจษฎา นกน้อย (2554: 75-76) สรุปวิธีการพัฒนาครูดังนี้ การพัฒนาครูมีหลายวิธีการ ส่วนวิธีการใดที่เหมาะสมนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทและภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นเป็นสำคัญ วิธีการพัฒนาที่สำคัญได้แก่ 1)การฝึกอบรม เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นที่นิยมอย่างแพร่หลายในการพัฒนาบุคคล เหมาะสมที่จะใช้พัฒนาคนเป็นกลุ่ม 2)การไปศึกษาอบรมดูงาน คือ การที่หน่วยงานหรือองค์กรส่งคนไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน เป็นการส่งคนไปพัฒนาภายนอกองค์กร 3)การประชุมชี้แจงปฏิบัติการ คือ การที่หน่วยงานพัฒนาความรู้ ความชำนาญ เจตคติของบุคลากรในสังกัด โดยวิธีการประชุมชี้แจงหรือการประชุมพิเศษ รวมถึงการหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน 4)การพัฒนาตนเอง คือ การให้บุคคลได้พัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาคู่มือปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ

ละมัย เทศไธสง (2558: 50) สรุปวิธีการพัฒนาครูดังนี้ การศึกษาสภาพปัญหาการทำงานของครู การวางแผนพัฒนาบุคลากรครูอย่างต่อเนื่อง การนิเทศติดตามช่วยเหลือการสอนของครู การสอนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อที่สูงขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาครูประกอบด้วย ศึกษาสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา วางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นิเทศติดตาม การพัฒนา การอบรมและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานหลังการเข้ารับการพัฒนา

6. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู

ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูมีงานวิจัยสามารถอธิบายความเกี่ยวข้องของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูกล่าวคือ บันดิต ทีแก้ว (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาศาสตร์และกีฬาแขวงไซยะบูลีสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาครูให้มีความเป็นครูมืออาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตย์ ชูธีรัง (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำ

ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรและ งานวิจัยของ รินดา พูลสว่าง (2557: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1)ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2)ประสิทธิภาพการสอนของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3)ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการสอนของครู เช่นเดียวกับ สุวรรณรักษ์ ไหมตะ (2558: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบึง จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบึง จังหวัดพะเยา พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนั้นสำเนียง ประนัณศรี (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาปีที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 264 คน สรุปพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างเดี่ยวต่อประสิทธิภาพการสอนของครูได้แก่ บรรยากาศในชั้นเรียนและสมรรถภาพในการใช้สื่อการสอน ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างเดี่ยวต่อประสิทธิภาพการสอนของครูได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน เจตคติต่ออาชีพครู บุคลิกภาพของครูและความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องกับอรรพรรณ รุ่งวิสัย (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูการงานอาชีพและเทคโนโลยี ระดับชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 283 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างเดี่ยวต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครูการงานอาชีพและเทคโนโลยี ได้แก่อารมณ์ในชั้นเรียน ตัวแปรที่มี อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการสอนของครูการงานอาชีพและเทคโนโลยี ได้แก่ ภาระงานของครู เจตคติต่ออาชีพครู และความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตัวแปรที่มี อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพ การสอนของครูการงานอาชีพและเทคโนโลยี ได้แก่ ประสิทธิภาพ

ของครู ขวัญและกำลังใจของครู ความสามารถทางวิชาการของครูและมนุษยสัมพันธ์ ของครู โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการสอนของครูการงาน อาชีพและเทคโนโลยีได้ประมาณร้อยละ 75.40 และชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปัจจัยที่ทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนคือด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการบริหารงานด้านวิชาการและด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เช่นเดียวกันกับอเทตยา แก้วศรีหา (2558: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 32โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านเจตคติต่อการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือด้านการจัดบรรยากาศในห้องเรียนและด้านบุคลิกภาพของครู ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาระงานของครู 2)ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนและด้านการกำหนดจุดประสงค์รายวิชา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดเนื้อหา 3)ปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4)ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือด้านการจัดบรรยากาศในห้องเรียน ด้านแรงจูงใจและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านบุคลิกภาพของครู ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านภาระงานของครู ส่วนด้านเจตคติต่อการสอนไม่แตกต่างกันและตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าวร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนได้ร้อยละ 50

จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะมีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

จักรกฤษ วงษ์ชาติ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารจำแนกตามขนาดโรงเรียน เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่มผลการเปรียบเทียบ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า 3) ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จินตนา เสนคำ (2551: 99-101) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มี 9 ตัวแปร ได้แก่ ประสบการณ์ในการสอนภาระงาน บุคลิกภาพของครู ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู การเตรียมการสอน การใช้สื่อการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและบรรยากาศในชั้นเรียน ตัวแปรที่มีอิทธิพลในรูปแบบที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขนาดเล็กได้แก่ การใช้สื่อการสอนและบรรยากาศในชั้นเรียน ตัวแปรที่มีอิทธิพลในรูปแบบที่เป็นสาเหตุทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน การเตรียมการสอน และเจตคติต่อวิชาชีพครู ตัวแปรที่มีอิทธิพลในรูปแบบที่เป็นสาเหตุทางอ้อมอย่างเดียวต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ ประสบการณ์ในการสอน ภาระงานของครูและบุคลิกภาพของครู

ชนทอง พะชะ (2551: 85-56) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์จำนวน 7 ตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .458 ถึง .823 โดยเรียงความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .823 พฤติกรรมการสอนของครูมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .815 การจัดสภาพแวดล้อมค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

เท่ากับ .687 การควบคุมชั้นเรียนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .602 การสนับสนุนจากผู้บริหารมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .565 บุคลิกภาพของครูมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .468 การสนับสนุนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .458 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูปฐมวัยมีจำนวน 4 ตัวแปร คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน มีค่าประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ .328 มีค่าประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ .229 มีค่าประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ใน รูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .441 การสนับสนุนจากผู้บริหารมีค่าประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ .122 มีค่าประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .186 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .696 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ .083 และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ .532

ไกศิษฐ์ เปลรินทร์ (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 395 คน พบว่า 1)การพัฒนาตัวบ่งชี้เป็นไปตามหลักการแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ การพัฒนานักเรียน จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาครู จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ 2)การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยใช้ค่าไคสแควร์ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนและค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จิตรา ละมัย (2554: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนอนุบาลเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1)ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนอนุบาลเกาะจันทร์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการทดสอบประสิทธิภาพการสอนพบว่า 2.1)ครูเพศหญิงมีประสิทธิภาพการสอนมากกว่าครูเพศชาย ค่าประสิทธิภาพการสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันในระดับปานกลาง 2.2)ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการสอนมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ค่าประสิทธิภาพการสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันในระดับมาก 2.3)อายุราชการมีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนอนุบาลเกาะจันทร์ด้านความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้และด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันในระดับมาก

ละอองดาว ปะโพธิง (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา การสนับสนุนทรัพยากรการสอนและการนิเทศการสอน พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการกับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เบญจมาศ กระตารัตน์ (2556: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอน วิชาวิทยาศาสตร์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับประสิทธิภาพการสอน ครูผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยพบว่าประสิทธิภาพการสอนของครูด้านการกำหนดเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดจุดประสงค์รายวิชาและด้านการเปลี่ยนแปลงเจตคติของนักเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ 2)ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3)ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือด้านการจัดบรรยากาศในห้องเรียน ด้านแรงจูงใจและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพของครู ประสิทธิภาพการสอนและระดับการศึกษา ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือด้านการะงานของครู โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 67-604

ทินพันธ์ บุญธรรม (2556: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1)การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน และการกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2)ประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ การให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพการสร้าง ความชัดเจนในบทเรียน การแสดงความใส่ใจในการสอน และการสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย 3)การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุดาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิตร (2556: 339) ได้ศึกษา การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วยปัจจัย 4 ปัจจัยและแต่ละปัจจัยมีองค์ประกอบย่อยดังนี้ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ลักษณะผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารและใช้กระบวนการบริหารที่ดี 6 รูปแบบ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมเชิงวิชาการ การสร้างทีมงานหรือบริหารด้วยทีมงานที่ดีดำเนินการบริหารอย่างมีระบบ บริหารจัดการและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มีพฤติกรรม การบริหารที่ดี และนำระบบประกันคุณภาพมาใช้ในการบริหาร 2) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารประกอบด้วย 6 รูปแบบ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเชิงวิชาการ การสร้างทีมงานหรือบริหารด้วยทีมงานที่ดีดำเนินการ บริหารอย่างมีระบบที่ดี บริหารจัดการและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีพฤติกรรม การบริหารที่ดี และนำระบบประกันคุณภาพมาใช้ในการบริหาร 3) ปัจจัยด้านครูที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องมีชีวะสังคมที่ดีและมีความเป็นมืออาชีพใน ด้านการสอนรวมทั้งมี การบริหารการสอนที่ดีด้วยการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการสอนและการพัฒนา พฤติกรรม การเรียนการสอนผู้เรียน และกระตุ้นให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียน การสอน 4) ปัจจัยด้านกระบวนการเรียนการสอน การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มุ่งเน้น การสร้าง และพัฒนาพฤติกรรม การเรียนของนักเรียนและดึงผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน

พิมพ์ลัญช์ นันทยทวิกุล (2557: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย คือ การยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2) ระดับพฤติกรรมการสอนของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการวัดผลและ ประเมินผลตามสภาพจริง และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ตามลำดับ 3) ระดับประสิทธิภาพการ สอนของครูโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการให้ความเป็นธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ด้านบุคลิกลักษณะครู ด้านการ ควบคุมชั้นเรียน ด้านบรรยากาศชั้นเรียน ด้านการใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ ด้านการใช้กลวิธีการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการจัดการเรียน การสอน ตามลำดับ 4) ระดับภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาและระดับพฤติกรรมการสอนของครูมีความสัมพันธ์กันกับระดับประสิทธิภาพ การสอนของครู ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5)ระดับพฤติกรรมการสอนของครูทุกตัวแปรส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรต้นระดับพฤติกรรมการสอนของครูสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการสอนของครูได้ร้อยละ 87.01 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ทั้งนี้ ตัวแปรต้นระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการสอนของครูได้ร้อยละ 81.76 6)ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อการบริหารจัดการชั้นเรียน

ปารณีย์ ขวัญกิจวงศ์ธร (2558: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 อยู่ในระดับมาก 2) ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ด้านบรรยากาศในการเรียนการสอน ด้านบุคลิกภาพของครู ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและด้านเจตคติวิชาชีพครู โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 51.503

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศข้างต้นสรุปได้ว่า ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูและระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดต่างๆ ทั้งระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากรวมถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กันและสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูได้

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โรมา (Romine. 1974: 139-143) ได้ทำการวิจัยเรื่องบรรยากาศการสอนที่ดี ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศการสอนที่ดีที่สามารถทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ คือ 1)ด้านบุคลิกภาพของครูผู้สอน ผู้สอนต้องเป็นคนกระฉับกระเฉง มีอารมณ์ขัน มีความกระตือรือร้นสนใจในวิชาที่ตนสอน 2)ด้านการจัดการและเตรียมการสอน เช่นการจัดเตรียมการสอนอย่างดี ชี้แจงให้ผู้เรียนทราบถึงวัตถุประสงค์ในวิชาที่สอนรวมทั้งแนะนำหนังสืออ้างอิงต่างๆ 3)ด้านผลการสอนที่ผู้เรียนได้รับ เช่นผู้เรียนได้รับประโยชน์ สนความตั้งใจจากวิชาที่ผู้เรียนเลือก ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียน ไม่ใช่เป็นผู้ฟังเพียงอย่างเดียว 4)ด้านการนำเสนอเนื้อหา เช่น การพูดอธิบายชัดเจน ให้คำถามนักเรียนให้เกิดกระบวนการคิด 5)ด้านการประเมินผลเป็นการนำข้อมูลย้อนกลับให้นักเรียนเป็น การเสริมแรงการเรียน 6)ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนเพิ่มเติม เช่น การจัดหาเวลาสอนผู้เรียนเพิ่มเติมเป็นพิเศษจากการสอนปกติ

เพียร์สัน (จารุณี มุขพรหม. 2545: 34; อ้างอิงจาก Pearson. 1993) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของวิทยาลัยในรัฐแคลิฟอร์เนีย โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ ผู้บริหาร คณะครูในวิทยาลัยและเจ้าหน้าที่ในระดับต่างๆ ในวิทยาลัย โดยผู้ที่ตอบกลับมาจะถือว่าเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการและจากแบบสอบถามความคิดเห็นในด้านต่างๆ พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับการพอใจที่ได้รับจากการจัดการซึ่งมี 27 ปัจจัย มีความพึงพอใจ 17 ปัจจัยและแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมจำนวน 10 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่ต้องการให้เกิดขึ้นในวิทยาลัยนอกจากนี้ยังพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งใน ปัจจุบัน ไม่มีผลต่อการยอมรับในผลของการจัดการและถึงแม้การบริหารวิทยาลัยไม่สามารถที่จะให้ ลูกจ้างในวิทยาลัยดำเนินการได้ทั้งหมด ผู้บริหารก็ควรให้การสนับสนุนให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ควรมีการนำความรู้และความชำนาญของคณะครูและบุคลากรในวิทยาลัยมาผสมผสานให้ควบคู่ไปกับการจัดการ อย่างชาญฉลาดของผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้เกิดแนวทางในการดำเนินการให้ถูกต้องและเหมาะสมในวิทยาลัย

เรย์โนลด์ส (Raynold. 1998: 50) ได้ศึกษาองค์ประกอบสำคัญในการจัดการเรียนการสอนในสหราชอาณาจักร โดยศึกษาคุณลักษณะของครูที่มีประสิทธิภาพและองค์ประกอบสำคัญของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ครูควรใช้สื่อหลากหลายให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ สอนโดยยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่ใช่สอนตามหนังสือและโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้น ครูและบุคลากรของโรงเรียนควรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การจัดการเรียนการสอนที่ท้าทายความสามารถ มีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนมีการบันทึกผลการเรียนเพื่อพัฒนาและให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ

มิกี้ (Mickey. 2000) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการในเรื่องของวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาท้องถิ่นใช้ในการเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง การศึกษาครั้งนี้ต้องการหลอมรวมการเรียนการสอนเข้ากับการบริหารการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ ใช้วิธีเชิงระบบในการปรับโครงสร้างการทำงาน ให้รับรู้ถึงความสำคัญของอำนาจในตำแหน่งหรือบทบาทที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงและพบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมกันทำงานเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีความสำเร็จสูงในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างผู้บริหารจะสนับสนุนการสร้างทีมงานและการร่วมมือระหว่างหน่วยงานนอกจากนี้ยังคำนึงถึงความปลอดภัย กฎระเบียบและบรรยากาศในการทำงานผู้บริหารจะช่วยให้มีการพัฒนาศักยภาพซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอันจะนำไปสู่ความสำเร็จและในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างนี้เป็นการปฏิบัติซึ่งต้องใช้เวลามากจำต้องอาศัยการวางแผนและการจัดการที่ดี อาศัยความร่วมมือของครู ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีความสามารถผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกและคอยกระตุ้นรวมทั้งจะต้องเต็มใจเสนออำนาจและยอมรับบทบาทใหม่จากผู้ร่วมงานหรือครู

ซูโพนิตซ์และพอกลิน (Supovitz; & Poglinco. 2001) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในการปฏิรูปที่อาศัยเกณฑ์มาตรฐานเป็นหลัก ได้สรุปพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและใช้เครื่องมือที่เกี่ยวข้องดังนี้ 1)การตั้งความคาดหวังไว้สูง (High expectations) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติของนักเรียนว่านักเรียนควรรู้อะไรและควรสามารถทำอะไรได้บ้างในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อทางการศึกษาเป็นการตั้งมาตรฐานใหม่สำหรับนักเรียนครู 2)การเน้นการริเริ่มการอ่านออกเขียนได้ (An initial focus on literacy) โดยมีสาระเกี่ยวกับ เสียง ภาษาพูด หนังสือที่ใช้ร่วมกัน การอ่านหนังสือนอกเวลา การเขียนประจำวันและการเขียนนอกเวลา 3)มีหลักสูตรแกนกลาง (A common core curriculum) ที่สอดคล้องกับมาตรฐานชีวิตและการปฏิบัติต่างๆ ในโรงเรียนขึ้นอยู่กับหลักสูตรแกนกลาง 4)การประเมินโดยอาศัยเกณฑ์มาตรฐาน (Standards-based assessment) รวมทั้งการสอนอิงเกณฑ์ประเมินใหม่ที่สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรแกนกลางและเป็นการประเมินที่มีการสะท้อนกลับต่อครูและนักเรียนที่ละเอียด ทำให้ทราบถึงระดับทักษะของนักเรียน 5)จัดโครงสร้างภาวะผู้นำโรงเรียน (A distributed school leadership structure) โดยที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทำให้เกิดสิ่งเหล่านี้ ประสานการใช้ประโยชน์จากโครงสร้าง วิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ใช้โครงการเครือข่ายความปลอดภัยเพื่อจัดเวลาให้นักเรียนได้รับการสอนเพิ่มเติม สร้างความมั่นใจว่ามีทรัพยากรที่จำเป็น จัดเวลาและกิจกรรมอื่นๆ ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน 6)เครือข่ายความปลอดภัย (Safety nets) จัดให้มีไว้ในโรงเรียนเป็นรายวันเป็นรายปี เครือข่ายความปลอดภัยช่วยส่งเสริมและให้โอกาสนักเรียนได้บรรลุถึงเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ได้ 7)ความมุ่งมั่น (Commitment) ต่อความเป็นมืออาชีพครูที่จะช่วยให้ครูปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ โดยให้มีการพัฒนาและสนับสนุนวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานและโดยเนื้อหาและการศึกษาก็เชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด

ลูเนนเบิร์ก และออร์นสไตน์ (Lunenberg; & Ornstein. 2004: 318) ทำการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบความสำเร็จจำนวน 149 โรง ในรัฐแมสซาชูเซตส์ โดยคัดเลือกจากโรงเรียนที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ที่เข้มแข็งและเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยพบว่าร้อยละ 75 ของผู้บริหารอธิบายว่าตนเองเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกล่าวคือเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการอุทิศเวลาเพื่อพัฒนาทรัพยากรให้เอื้อต่อการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียนและมีการปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่อย่างสม่ำเสมอ

ยามาดะ (อากิเดซ พลเยี่ยม. 2556: 72-73; อ้างอิงจาก Yamada. 2000) ศึกษาถึงความรับผิดชอบและสมรรถภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เมืองเฟสโน รัฐแคลิฟอร์เนีย พบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับ 1)เตรียมการในด้านการศึกษา 2)ประสบการณ์ในการบริหาร 3)เพศ 4)จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน 5)ขนาดของ โรงเรียน ส่วนสมรรถภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับ 1)เพศ 2)การเตรียมการในด้านการศึกษา 3)ประสบการณ์ในการบริหาร 4)จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน 5)ขนาดของโรงเรียน ในการศึกษายังพบว่า มหาวิทยาลัยและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ควรจะได้มีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูผู้สอนได้ รวมทั้งสามารถประเมินผลเพื่อช่วยเหลือคณะครูในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศข้างต้นสรุปได้ว่า ครูที่มีประสิทธิภาพ เป็นองค์ประกอบสำคัญของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ครูควรใช้สื่อหลากหลายสอนโดยยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคลและโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นครูและบุคลากรของโรงเรียนควรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญอันจะนำไปสู่ความสำเร็จ เป็นพฤติกรรมที่ต้องอาศัยการวางแผนและการจัดการที่ดี อาศัยความร่วมมือของครู ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ ผู้อำนวยการควมสะดวกและคอยกระตุ้น รวมทั้งจะต้องเต็มใจสละอำนาจและยอมรับบทบาทใหม่จากผู้ร่วมงานหรือครู



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานของค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method) นำมาวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูโดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จาก 37 โรงเรียน จำนวน 1,420 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 533 คน ซึ่งได้มาจากตารางกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608-609) แล้วนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นตามขนาดโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่โดยสุ่มมาร้อยละ 50 แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับสลากตามขั้นตอนดังนี้

1. จัดกลุ่มโรงเรียนออกเป็น 3 กลุ่มตามขนาดโรงเรียน ดังนี้
 - 1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก คือ โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1 – 120 คน
 - 1.2 โรงเรียนขนาดกลาง คือ โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน
 - 1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป

ผลการจัดกลุ่มและจำนวนโรงเรียนในแต่ละกลุ่ม รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนโรงเรียนและจำนวนครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครแบ่งตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู
เล็ก	1	8
กลาง	8	140
ใหญ่	28	1,272

2. จากตารางสุ่มโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยสุ่มมาร้อยละ 50 ในแต่ละขนาด และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากได้ผลดังตาราง 4

ตาราง 4 รายชื่อโรงเรียน จำนวนโรงเรียนจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน ร้อยละ 50	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู	กลุ่มตัวอย่าง
เล็ก	1	1	โรงเรียนวัดสังข์กระจาย	8	8
กลาง	8	4	โรงเรียนชัยชนะสงคราม	16	16
			โรงเรียนวัดหงส์รัตนาราม	27	27
			โรงเรียนวัดช่างเหล็ก	17	17
			โรงเรียนวัดโสมนัส	25	24
ใหญ่	28	13*	โรงเรียนดาราคาม	29	28
			โรงเรียนประภมณนทรี	31	32
			โรงเรียนวัดเจ้ามูล	15	14
			โรงเรียนวัดประยูรวงศาวาส	30	28
			โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ	57	52
			โรงเรียนวัดพลับพลาย	41	40
			โรงเรียนอนุบาลวัดปรีณายก	33	32
			โรงเรียนอนุบาลสามเสน	49	44
			โรงเรียนประถมทวีธาภิเศก	29	28
			โรงเรียนโสมสิตสโมสร	35	32
			โรงเรียนวัดอมรินทราราม	52	48
			โรงเรียนอนุบาลวัดนางนอง	46	44
			โรงเรียนมหาวิราษณ์	20	19
รวม	37	18		560	533

หมายเหตุ*หมายถึง โรงเรียนขนาดใหญ่ สุ่มมาร้อยละ 46.42

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี บทความ และงานวิจัย เกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2. นำแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่างๆ กำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

3. นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรเพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์ที่ศึกษาพร้อมทั้งตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ในการทำแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of item objective congruence: IOC) ความครอบคลุมของข้อความและความชัดเจนของภาษา

ค่าดัชนี IOC ที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยค่าดัชนี IOC มี 3 ระดับ ได้แก่ คะแนน 1 (สอดคล้อง) คะแนน 0 (ไม่แน่ใจ) และคะแนน -1 (ไม่สอดคล้อง) ถ้าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้อง ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ -1 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่ไม่มีความสอดคล้อง ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่ไม่แน่ใจ โดยการกำหนดค่าของความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่เป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach. 1990: 202-204) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .928 โดยมีค่าความเชื่อมั่นประสิทธิภาพการสอนของครู .945 และค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา .886

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอข้อมูลรายชื่อของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 37 โรงเรียน ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยให้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น หน่วยการสุ่มคือโรงเรียน และใช้วิธีจับสลากโรงเรียนให้ได้จำนวนครูผู้สอนตามขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนดังตาราง 4
2. ขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 533 คน
3. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามทั้งทางไปรษณีย์และเดินทางด้วยตนเองไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับคืนทั้งทางไปรษณีย์และเดินทางไปรับด้วยตนเอง ผู้วิจัยจะติดตามยืนยันการตอบแบบสอบถามกลับคืนซึ่งได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 469 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 87.99

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้
 - ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
 - ขั้นตอนที่ 2 บันทึกข้อมูลในแฟ้มข้อมูลคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของวิจัย ดังนี้
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553: 102)

4.50 – 5.00	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพการสอนมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพการสอนมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพการสอนปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพการสอนน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพการสอนน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553: 102)

4.50 – 5.00	หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550: 316)

สูงกว่า .90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
.71 - .90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
.30 - .70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า .30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. วิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.1.1 หาดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC)

5.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach. 1990: 204)

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 สถิติพื้นฐาน

5.2.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5.3.2 สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครในครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวม รายด้าน และรายข้อโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวม รายด้าน และรายข้อโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

2.4 วิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม
R^2	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
$\hat{Y}$	แทน	คะแนนของประสิทธิภาพการสอนของครูที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	คะแนนของประสิทธิภาพการสอนของครูที่ได้จากสมการพยากรณ์
X_1	แทน	คะแนนของการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้
X_2	แทน	คะแนนของการบริหารหลักสูตร
X_3	แทน	คะแนนของการนิเทศการสอนและประเมินผลการสอน
X_4	แทน	คะแนนของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
X_5	แทน	คะแนนของการจัดการ
X_6	แทน	คะแนนของการพัฒนาครู
Y_1	แทน	คะแนนของการจัดการเรียนรู้
Y_2	แทน	คะแนนของการจัดบรรยากาศห้องเรียน
Y_3	แทน	คะแนนของความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน
Y_4	แทน	คะแนนของการใช้สื่อการสอน
Y_5	แทน	คะแนนของการวัดและประเมินผล
X	แทน	คะแนนของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปคะแนนมาตรฐาน
Y	แทน	คะแนนของประสิทธิภาพการสอนของครูในรูปคะแนนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรทุกตัวในสมการ
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1.ชาย	197	42.00
2.หญิง	272	58.00
รวม	469	100.00
อายุ		
1. น้อยกว่า 25 ปี	44	9.40
2. 25 - 35 ปี	116	24.70
3. 36 - 45 ปี	174	37.10
4. 46 ปี ขึ้นไป	135	28.80
รวม	469	100.00
ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด		
1. ปริญญาตรี	274	58.40
2. ปริญญาโท	195	41.60
3. ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	469	100.00
ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	113	24.10
2. 5 - 10 ปี	127	27.10
3. 11 - 15 ปี	78	16.60
4. 16 ปี ขึ้นไป	151	32.20
รวม	469	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 272 คนคิดเป็นร้อยละ 58.00 มีอายุ 36 - 45 ปีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดปริญญาตรีจำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 58.40 และมีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน 16 ปี ขึ้นไปจำนวน 151 คนคิดเป็นร้อยละ 32.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวม และรายด้านโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD)ปรากฏผลดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวม และรายด้าน

ข้อ	ด้านประสิทธิภาพการสอนของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ด้านการจัดการเรียนรู้	4.19	0.50	มาก
2	ด้านการจัดบรรยากาศห้องเรียน	4.11	0.47	มาก
3	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน	4.19	0.53	มาก
4	ด้านการใช้สื่อการสอน	4.25	0.42	มาก
5	ด้านการวัดและประเมินผล	4.34	0.46	มาก
	รวม	4.21	0.37	มาก

จากตาราง 6 พบว่าระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.46$) ด้านการใช้สื่อการสอน ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.42$) ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.50$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.53$) และด้านการจัดบรรยากาศห้องเรียน ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.47$)

วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครโดยรวมและรายข้อโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตาราง 7-11

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนรู้โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ข้อด้านการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยยึดหลักการตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	4.27	0.67	มาก
2	ท่านเลือกใช้วิธีการสอนที่หลากหลายโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	4.24	0.78	มาก
3	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิดเพื่อ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้	4.25	0.80	มาก
4	ท่านศึกษาข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อวางแผนในการให้ คำปรึกษาและสนับสนุนให้นักเรียนมีคุณธรรมและมีคุณลักษณะที่ดี	4.20	0.72	มาก
5	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัย ความสามารถ และความสนใจของนักเรียน เพื่อให้ นักเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร	4.14	0.70	มาก
6	เนื้อหาสาระที่ท่านเลือกใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สามารถส่งเสริม การพัฒนาผู้เรียนทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา	4.16	0.68	มาก
7	ท่านใช้สื่อการสอนที่หลากหลายประกอบการจัดกิจกรรม ทำให้การ เรียนรู้มีประสิทธิภาพ	4.08	0.68	มาก
8	เนื้อหาสาระในการจัดการเรียนรู้มีความชัดเจน สามารถทำให้นักเรียน มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา	4.30	0.66	มาก
9	ท่านจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้สร้างความรู้และสรุปองค์ ความรู้ด้วยตนเอง	4.23	0.59	มาก
10	ท่านวางแผนและเตรียมการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้การ ดำเนินการจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.09	0.75	มาก
11	ท่านให้คำปรึกษาแก่นักเรียนในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ นักเรียนเกิดทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้	4.18	0.72	มาก
รวม		4.19	0.50	มาก

จากตาราง 7 พบว่าระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.50$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ เนื้อหาสาระในการจัดการเรียนรู้มีความชัดเจน สามารถทำให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.66$) ทำนออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยยึดหลักการ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.67$) และทำน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิดเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตาม มาตรฐานการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.80$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการจัดบรรยากาศห้องเรียนโดยรวมและ รายข้อ

ข้อ	ด้านการจัดบรรยากาศห้องเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ทำนจัดบรรยากาศห้องเรียนให้น่าสนใจ จูงใจและเสริมแรงให้ นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.14	0.68	มาก
2	ทำนจัดชั้นเรียนให้สะอาด สวยงาม น่าอยู่ มีแสงสว่างเพียงพอ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.25	0.62	มาก
3	ทำนจัดมุมแสดงผลงานและมุมเสริมประสบการณ์ให้นักเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้	4.17	0.67	มาก
4	ทำนเตรียมวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนไว้อย่างครบครัน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่นและ มีประสิทธิภาพ	4.02	0.74	มาก
5	ทำนนำความรู้ด้านจิตวิทยาการจัดการเรียนการสอนมาใช้ เพื่อให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้	3.93	0.75	มาก
6	ทำนใช้กลวิธีการสอนเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจ สนุกเพลิดเพลิน	4.16	0.75	มาก
7	ทำนจัดชั้นเรียนอย่างเป็นระบบและมีระเบียบ ทำให้นักเรียน เกิดความคล่องตัวในการทำกิจกรรม	3.96	0.75	มาก
8	ทำนตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้ งานและมีความปลอดภัยอยู่เสมอ	4.13	0.69	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการจัดบรรยากาศห้องเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
9	ท่านส่งเสริมให้นักเรียนวางแผนร่วมกันในการจัดแสดงผลงานทั้งในและนอกห้องเรียนเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้	4.15	0.71	มาก
10	ท่านใช้การชมเชยนักเรียนมากกว่าการตำหนิ ทำให้นักเรียนเรียนด้วยความสบายใจ	4.23	0.67	มาก
รวม		4.11	0.47	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการจัดบรรยากาศห้องเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.47$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านจัดชั้นเรียนให้สะอาด สวยงาม น่าอยู่ มีแสงสว่างเพียงพอ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.62$) ท่านใช้การชมเชยนักเรียนมากกว่าการตำหนิ ทำให้นักเรียนเรียนด้วยความสบายใจ ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.67$) และท่านจัดมุมแสดงผลงานและมุมเสริมประสบการณ์ให้นักเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.67$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน โดยรวม และรายข้อ

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านมีมนุษยสัมพันธ์อันดี ทำให้นักเรียนรู้สึกสบายใจและพร้อมที่จะทำความเข้าใจกับบทเรียน	4.26	0.64	มาก
2	ท่านเข้าใจจิตใจนักเรียน ทำให้นักเรียนมีความรู้สึกเป็นกันเอง และมีพัฒนาการที่ดีด้านอารมณ์ สังคมและการเรียน	4.09	0.76	มาก
3	ท่านสนใจ เอาใจใส่ต่อผู้เรียนทุกคนเท่าเทียมกันทั้งในและนอกห้องเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนที่เหมาะสม	4.23	0.74	มาก
4	ท่านติดตามช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาด้านวิชาการเพื่อให้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น	4.13	0.73	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
5	ท่านให้คำปรึกษา ชี้แนะในด้านส่วนตัวและสังคมแก่นักเรียน ทำให้นักเรียนรู้สึกอบอุ่น พร้อมในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	0.72	มาก
6	ท่านคอยแนะนำ อบรมนักเรียนให้ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย ของ โรงเรียน สังคมและส่วนร่วมเพื่อให้นักเรียนสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปกติสุขได้	4.24	0.67	มาก
7	ท่านให้ความรัก ความใส่ใจนักเรียนอย่างใกล้ชิดทำให้เกิด ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน	4.10	0.73	มาก
8	นักเรียนให้ความรัก ความเคารพนับถือท่าน ทำให้กระบวนการ จัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.67	มาก
รวม		4.19	0.53	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.53$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ นักเรียนให้ความรัก ความเคารพนับถือท่าน ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.67$) ท่านมีมนุษยสัมพันธ์อันดี ทำให้นักเรียนรู้สึกสบายใจและพร้อมที่จะทำความเข้าใจกับบทเรียน ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.64$) และท่านคอยแนะนำ อบรมนักเรียนให้ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของ โรงเรียน สังคมและส่วนร่วมเพื่อให้นักเรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปกติสุขได้ ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.67$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการใช้สื่อการสอนโดยรวม
และรายข้อ

ข้อ	ด้านการใช้สื่อการสอน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านใช้สื่อการสอนประกอบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.71	มาก
2	ท่านใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา บทเรียน ช่วยส่งเสริมให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เจตคติ ทักษะ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.33	0.72	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการใช้สื่อการสอน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
3	ท่านใช้ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอนต่างๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและวัยของนักเรียน	4.37	0.65	มาก
4	ท่านใช้สื่อการสอนที่ช่วยให้นักเรียนสนใจบทเรียนเพิ่มมากขึ้น ทำให้นักเรียนกระตือรือร้นในเรื่องที่เรียนและมีส่วนร่วมในการเรียน	4.21	0.62	มาก
5	ท่านใช้สื่อการสอนที่ช่วยประหยัดเวลาในการเรียนรู้ นักเรียนสามารถเรียนรู้เนื้อหาสาระได้เพิ่มขึ้น	4.17	0.67	มาก
6	ท่านใช้สื่อการสอนที่ส่งเสริมการคิดและแก้ปัญหาในการเรียนรู้สำหรับนักเรียน ช่วยให้นักเรียนมีกระบวนการคิด ทักษะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานเรียนรู้ที่กำหนดไว้	4.20	0.67	มาก
7	ท่านใช้สื่อการสอนได้คุ้มค่ากับงบประมาณ และเวลาที่ใช้ในการจัดเตรียมสื่อ	4.26	0.63	มาก
8	ท่านใช้สื่อการสอนที่ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ของนักเรียน ให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง เกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและถาวร	4.14	0.62	มาก
รวม		4.25	0.42	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการใช้สื่อการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.42$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านใช้ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอนต่างๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและวัยของนักเรียน ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.65$) ท่านใช้สื่อการสอนประกอบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.71$) และท่านใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาบทเรียน ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เจตคติ ทักษะ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.72$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัด
สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการวัดและประเมินผล
โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการวัดและประเมินผล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านมีการวัดและประเมินผลการเรียน ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนและปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน	4.22	0.66	มาก
2	ท่านประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนแต่ละคนด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน เช่นการสังเกต การสัมภาษณ์ การทดสอบและผลงานนักเรียน	4.33	0.58	มาก
3	ท่านมีการวัดประเมินผลการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ วัดและประเมินผลตรงตามความรู้และความสามารถที่แท้จริงของนักเรียนถูกต้องตามหลักการวัดและประเมินผล	4.38	0.64	มาก
4	ท่านใช้กระบวนการสังเกต การบันทึก การสัมภาษณ์ การรวบรวมข้อมูลจากผลงานที่นักเรียนปฏิบัติมาใช้ในการวัดและประเมินผล เพื่อให้การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.36	0.62	มาก
5	ท่านวัดและประเมินผลนักเรียนได้รอบด้าน ทั้งด้านความรู้ กระบวนการ พฤติกรรม และเจตคติ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีพัฒนาการด้านต่างๆ ได้อย่างครบถ้วน	4.42	0.63	มาก
6	ท่านวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	4.34	0.63	มาก
รวม		4.34	0.46	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการวัดและประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.46$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านวัดและประเมินผลนักเรียนได้รอบด้าน ทั้งด้านความรู้ กระบวนการ พฤติกรรม และเจตคติ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีพัฒนาการด้านต่างๆ ได้อย่างครบถ้วน ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.63$) ท่านมีการวัดประเมินผลการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ วัดและประเมินผลตรงตามความรู้และความสามารถที่แท้จริงของนักเรียนถูกต้องตามหลักการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.64$) และท่านใช้กระบวนการสังเกต การบันทึก การสัมภาษณ์ การรวบรวมข้อมูลจากผลงานที่นักเรียนปฏิบัติมาใช้ในการวัดและประเมินผลเพื่อให้การดำเนินการวัดและประเมินผล การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.62$)

2.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวม และรายด้านโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวม และรายด้าน

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้	4.25	0.39	มาก
2	ด้านการบริหารหลักสูตร	4.32	0.34	มาก
3	ด้านการนิเทศการสอนและประเมินผลการสอน	4.36	0.29	มาก
4	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.39	0.39	มาก
5	ด้านการจัดการ	4.36	0.33	มาก
6	ด้านการพัฒนาครู	4.33	0.37	มาก
รวม		4.34	0.23	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.39$) ด้านการนิเทศการสอนและประเมินผลการสอน ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.29$) ด้านการจัดการ ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.33$) ด้านการพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.37$) ด้านการบริหารหลักสูตร ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.34$) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.39$)

วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวมและรายข้อโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตาราง 13-18

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ทางวิชาการอันเกิดจากความร่วมมือกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง	4.14	0.68	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์โดยให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และมีเป้าหมายให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.30	0.71	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ	4.15	0.78	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา สื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้รับทราบอย่างทั่วถึงและชัดเจน	4.26	0.71	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน	4.25	0.69	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนไปใช้ในระดับปฏิบัติการ ทำให้ครูจัดการเรียนการสอนได้ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการในระดับห้องเรียน	4.33	0.61	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดพันธกิจการเรียนรู้ และแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างมีแบบแผนชัดเจน เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.32	0.63	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์และพันธกิจการเรียนรู้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและแนวทางการพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน	4.31	0.61	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดพันธกิจโดยเน้นการพัฒนาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.28	0.68	มาก
รวม		4.25	0.39	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ การเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.39$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนการนำเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนไปใช้ในระดับปฏิบัติการ ทำให้ครูจัดการเรียนการสอนได้ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการในระดับห้องเรียน ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.61$) ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดพันธกิจการเรียนรู้ และแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างมีแบบแผนชัดเจน เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.63$) และผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์และพันธกิจการเรียนรู้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและแนวทางการพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.61$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารหลักสูตรโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการบริหารหลักสูตร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู บุคลากร ในโรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	4.33	0.58	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู บุคลากร มีส่วนร่วมในการวางแผนสร้าง ปรับปรุง หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้ให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ	4.32	0.62	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่และผู้รับผิดชอบในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรอย่างชัดเจน	4.21	0.71	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ และนำนวัตกรรมทางการศึกษามาช่วย เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.37	0.63	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะครูจัดทำเนื้อหาสาระการจัดกิจกรรมการสอนและการวัดประเมินผลของหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	4.30	0.70	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรม สัมมนาในเรื่องการใช้หลักสูตร เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.29	0.72	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการบริหารหลักสูตร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
7	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ หลักสูตร	4.27	0.67	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องและ มีการพัฒนา ปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพการณ์เพื่อให้ ผู้เรียนพัฒนาและมีคุณภาพตามเป้าหมายของการจัด การศึกษา	4.41	0.52	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การระดมสมองกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ใน การปรับปรุง แก้ไข พัฒนาและการใช้งานหลักสูตร เพื่อให้การ จัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ หลักสูตร	4.44	0.55	มาก
รวม		4.32	0.34	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครด้านการบริหารหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.34$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การระดมสมองกับผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง ในการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาและการใช้งานหลักสูตร เพื่อให้การจัดการเรียนการสอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับหลักสูตร ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.55$) ผู้บริหารสถานศึกษา ประเมินการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องและมีการพัฒนา ปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพการณ์เพื่อให้ ผู้เรียนพัฒนาการและคุณภาพตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.52$) และ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบและนำนวัตกรรมทางการศึกษามาช่วย เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.63$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศ
การสอนและประเมินผลการสอนโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการนิเทศการสอนและประเมินผลการสอน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมครูเพื่อวางแผนกำหนดนโยบายการนิเทศ การประชุมปฏิบัติการเพื่อให้ครูรับทราบจุดประสงค์ของการนิเทศเป็นไปเพื่อพัฒนาช่วยเหลือ ชี้แนะการจัดการเรียน การสอนของครูให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.63	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะประเด็นต่างๆได้แก่ ผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน	4.29	0.64	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู	4.32	0.58	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ ติดตาม สังเกตการณ์สอนและตรวจเยี่ยมชั้นเรียนของครูอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.41	0.57	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูให้มีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศการสอนและการประเมินผลการสอน	4.33	0.61	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การแนะนำหรือเสนอแนะทางการปรับเปลี่ยนวิธีการสอน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.42	0.59	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูในการปฏิบัติงาน	4.39	0.66	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสังเกตการสอนหรือเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.45	0.58	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการนิเทศการสอนพร้อมทั้งจัดประชุมชี้แจงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูทั้งโรงเรียน	4.30	0.58	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ผลการนิเทศการสอนมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.38	0.60	มาก
11	ผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยเหลือ ชี้แนะ ให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครู ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	4.37	0.65	มาก
รวม		4.36	0.29	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครด้านการนิเทศการสอนและประเมินผลการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.29$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสังเกตการสอนหรือเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.58$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การแนะนำหรือเสนอแนะทางการปรับเปลี่ยนวิธีการสอน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.59$) และผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ ติดตาม สังเกตการสอนและตรวจเยี่ยมชั้นเรียนของครูอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.57$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน	4.46	0.62	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมการใช้เวลาในห้องเรียนของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้	4.42	0.65	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	4.34	0.69	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู เพื่อผลักดันให้มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	4.38	0.67	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความถนัด ทักษะและความสามารถของครูให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	4.36	0.74	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการและจัดทำเกณฑ์มาตรฐานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.44	0.64	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลและให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงทำให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้นทั้งในระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียน	4.45	0.78	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
8	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์โรงเรียนทั้งภายในและภายนอกให้มีบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้	4.36	0.78	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหา อำนวยความสะดวกในเรื่องของสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่และส่งเสริมการใช้นวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.41	0.81	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้และคุณภาพในการจัดการศึกษา	4.33	0.74	มาก
รวม		4.39	0.39	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.39$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.62$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลและให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงทำให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้นทั้งในระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียน ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.78$) และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการและจัดทำเกณฑ์มาตรฐานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.64$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการจัดการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนการตัดสินใจในการทำงานอย่างรอบคอบ และมีเหตุผล	4.32	0.78	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.39	0.70	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการจัดการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
3	ผู้บริหารสถานศึกษาวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.41	0.64	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมดูแลการใช้ทรัพยากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.45	0.55	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดบุคคลเข้าทำงานตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล	4.25	0.53	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานกับครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.65	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาข้อมูลต่าง ๆ ด้วยดุลยพินิจเพื่อพิจารณาผลกระทบต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียน	4.31	0.59	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ครู บุคลากร มีจิตสำนึกร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจ เต็มใจช่วยเหลือโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ	4.34	0.61	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดขอบเขตในการทำงานของครู และบุคลากรอย่างชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นรวดเร็วมีประสิทธิภาพ	4.38	0.65	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษาประสานงานในการใช้ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.40	0.71	มาก
รวม		4.36	0.33	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครด้านการจัดการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.33$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมดูแลการใช้ทรัพยากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.55$) ผู้บริหารสถานศึกษาวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.64$) และผู้บริหารสถานศึกษาประสานงานในการใช้ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.71$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครด้านการพัฒนาครู
โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการพัฒนาครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการ ในการพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ	4.39	0.55	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาครูเท่าทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.33	0.57	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้ ความคิด เพื่อเป็นบุคคลที่ทันสมัยและเท่าทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	4.38	0.66	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.24	0.82	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน	4.37	0.72	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่างๆที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.29	0.72	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูโดยการอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อให้เกิดการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และราบรื่น	4.31	0.67	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.35	0.63	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ	4.27	0.61	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามการพัฒนาครูในการใช้ประโยชน์จากการอบรม สัมมนาด้านวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.41	0.51	มาก
รวม		4.33	0.37	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครด้านการพัฒนาครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.37$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามการพัฒนาครูในการใช้ประโยชน์จากการอบรม สัมมนาด้านวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.51$) ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการ

ในการพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.55$) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้ ความคิด เพื่อเป็นบุคคลที่ทันสมัยและเท่าทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.66$)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ปรากฏดังตาราง 19



ตาราง 19 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	X
X ₁	1.00	.490**	.212**	.022	.217**	.100*	.388**	.499**	.402**	.522**	.649**	
X ₂		1.00	.499**	.275**	.229**	.121**	.163**	.434**	.480**	.281**	.346**	
X ₃			1.00	.566**	.348**	.209**	-.052	.045	.011	.068	.237**	
X ₄				1.00	.485**	.293**	-.120**	-.122**	-.169**	-.086	.187**	
X ₅					1.00	.612**	.035	.057	.036	.001	.254**	
X ₆						1.00	-.021	.073	.003	.010	.112*	
Y ₁							1.00	.466**	.387**	.529**	.443**	
Y ₂								1.00	.825**	.599**	.409**	
Y ₃									1.00	.521**	.318**	
Y ₄										1.00	.484**	
Y ₅											1.00	
Y												.318**

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่าปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .318 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูแต่ละด้าน ผลปรากฏดังนี้

1. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูด้านการจัดการเรียนรู้การจัดบรรยากาศห้องเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนการใช้สื่อการสอน และการวัดและประเมินผลในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .388, .499, .402, .522 และ .649 ตามลำดับ

2. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารหลักสูตรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูด้านการจัดการเรียนรู้ และการใช้สื่อการสอนในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .163 และ .281 ตามลำดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารหลักสูตรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูด้านการจัดบรรยากาศห้องเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและการวัดและประเมินผลในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .434, .480 และ .346 ตามลำดับ

3. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศการสอนและประเมินผลการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูด้านการวัดและประเมินผลในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .237

4. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูด้านการจัดการเรียนรู้การจัดบรรยากาศห้องเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและการวัดและประเมินผลในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = -.120, -.122, -.169 และ .187

5. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูด้านการวัดและประเมินผลในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .254

6. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูด้านการวัดและประเมินผลในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .112

2.4 วิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า(Multiple Regression Analysis- Enter Method) ปรากฏดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครเป็นตัวแปรเกณฑ์ โดยวิธี Enter

ตัวพยากรณ์	b	β	SE _b	t	p
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้(X ₁)	.483	.518	.038	12.672*	.000
2. การบริหารหลักสูตร (X ₂)	.295	.274	.048	6.119*	.000
3. การนิเทศการสอนและประเมินผลการสอน(X ₃)	-.140	-.111	.059	-2.385*	.017
4. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X ₄)	-.113	-.119	.044	-2.581*	.010
5. การจัดการ(X ₅)	.015	.014	.055	.282	.778
6. การพัฒนาครู (X ₆)	.008	.008	.043	.193	.847
R = .671	SE _{est} = .278	F = 63.154*			
R ² = .451	a = 1.886				

จากตาราง 20 พบว่าปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 45.10 โดยปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่การบริหารหลักสูตร การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และการนิเทศการสอนและประเมินผลการสอนตามลำดับ

ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .518(Z_1) + .274(Z_2) - .111(Z_3) - .119(Z_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.886 + .483(X_1) + .295(X_2) - .113(X_4) - .140(X_3)$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครและศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครจำนวน 533 คนได้มาจากรายกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-609) แล้วนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นแล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .928 โดยมีค่าความเชื่อมั่นประสิทธิภาพการสอนของครูเท่ากับ .945 และค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .886 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครสรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

1. ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวัดและประเมินผลด้านการใช้สื่อการสอน ด้านการจัดการเรียนรู้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและด้านการจัดบรรยากาศห้องเรียน

2. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการนิเทศการสอนและประเมินผลการสอนด้านการจัดการด้านการพัฒนาครูด้านการบริหาร หลักสูตรและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้

3. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .318 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง

4. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพ การสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยปัจจัยภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 45.10 โดยปัจจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ การเรียนรู้มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่การบริหารหลักสูตรการส่งเสริมบรรยากาศ ทางวิชาการ และการนิเทศการสอนและประเมินผลการสอนตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลวิจัยครั้งนี้สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานครผู้วิจัยได้นำประเด็นต่างๆที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

1. ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวัดและประเมินผลด้านการใช้สื่อการสอน ด้านการจัดการเรียนรู้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและด้านการจัดบรรยากาศห้องเรียน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากประสิทธิภาพการสอนของครู คือสิ่งสำคัญซึ่งเป็นความสามารถของครู ในด้านการปฏิบัติการสอนหรือดำเนินการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (พิมพ์สวัสดิ์ นันทวิทยกุล. 2557: 71) ตลอดจนลักษณะต่างๆ ของ ครูอันที่จะมีผลทำให้การเรียนการสอนบรรลุความสำเร็จได้เป็นอย่างดีตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ศุภชัย สว่างภพ. 2554: 10) และการจัดกระบวนการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคนิควิธีต่างๆ ให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม การให้สิ่งเสริมแรงที่สอดคล้องกับผู้เรียน มีการ

ประเมินผลการสอนและการแก้ไขข้อบกพร่อง การให้การค้นคว้าเพิ่มเติมในชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามศักยภาพและความถนัดของผู้เรียน (อรรณณ รุ่งวิสัย. 2552: 29) สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรา ละมัย (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนอนุบาลเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนอนุบาลเกาะจันทร์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของทินพันธ์ บุญธรรม (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการนิเทศการสอนและประเมินผลการสอนด้านการจัดการด้านการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงานวิชาการ โดยให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมีสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุจุดหมายของหลักสูตร (วีระชาติ วิลาศรี. 2550: 36) มีความสามารถในการนำและบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ (จุฑามาศ อินนามเพ็ง. 2552: 28) สอดคล้องกับงานวิจัยของทินพันธ์ บุญธรรม (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและงานวิจัยของจักรกฤษ วงษ์ชาลี (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .318 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการแสดงออกถึง ความรู้ ความสามารถในการโน้มน้าว หรือชี้แนะให้บุคลากรตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การพัฒนาการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายตามหลักสูตร มุ่งการพัฒนานักเรียนพัฒนาหลักสูตร การประเมินนักเรียน การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การประเมินการสอนของ ครู และการพัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ (วุฒิ อิศระกุล. 2556: 5) ส่งเสริมให้ครูในการจัดกิจกรรม ในการเรียนการสอน รวมทั้งสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (ณัฐธินิชา พรหมขาม. 2554: 29-30) สอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิต ที่แก้ว (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอน ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลีสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตย์ ชูริรัง (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนใน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอน ของครูผู้สอนอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01เช่นเดียวกับงานวิจัยของ รินดา พูลสว่าง (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการสอนของครู

4. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพ การสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยปัจจัยภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 45.10 โดยปัจจัยภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้มี อำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่การบริหารหลักสูตรการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และการนิเทศการสอนและประเมินผลการสอนตามลำดับผลวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนมีภาวะผู้นำและมีลักษณะเฉพาะหลายประการที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีพัฒนาการทางการ จัดการเรียนการสอนโดยการปรับปรุงพันธกิจของโรงเรียน การประชาสัมพันธ์เป้าประสงค์ของ โรงเรียน การดำเนินการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดี ซึ่งเป็น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่จำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งจะส่งผล

ถึงควมมีประสิทธิผลของการทำงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาศ กระตารัตน์ (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอน วิชาวิทยาศาสตร์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอน วิชาวิทยาศาสตร์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือด้านการจัดบรรยากาศในห้องเรียน ด้านแรงจูงใจและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพของครู ประสพการณ์สอน และระดับการศึกษา ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอน วิชาวิทยาศาสตร์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านภาระงานของครูและสอดคล้องกับงานวิจัยของปารณีย์ ขวัญกิจวงศ์ธร (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 อย่างนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ด้านบรรยากาศในการเรียนการสอน ด้านบุคลิกภาพของครู ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านเจตคติวิชาชีพครู โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 51.503

โดยเฉพาะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ นับว่าเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการกำหนดวิสัยทัศน์ทางวิชาการของโรงเรียนโดยความร่วมมือของครู บุคลากรและมีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารเป้าหมายให้รับทราบทั่วกันอย่างชัดเจนทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ กำหนดพันธกิจ แนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติ เพื่อความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้สอดคล้องกับประยูลย์ นนทะคำจันทร์ (2558: 31) ได้สรุปว่าการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของโรงเรียน เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนด วิธีการและวางแผนปฏิบัติการงานวิชาการและเป้าหมายด้านคุณภาพที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในภารกิจของผู้ที่เกี่ยวข้อง ประชุมชี้แจงการปฏิบัติร่วมกัน การพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาครูด้านวิชาการ เช่นเดียวกับพนัส ตัวเอก (2555: 22) ได้สรุปว่า สถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์เพื่่อมองอนาคตว่า โลกและสังคมรอบๆ จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และสถานศึกษาจะต้องปรับตัว ปรับหลักสูตรอย่างไร จึงจะพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัย ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ ซึ่งทำได้โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชนผู้ปกครอง ผู้เรียน ภาคธุรกิจ ภาครัฐในชุมชน ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาแสดงความประสงค์อันสูงส่งหรือวิสัยทัศน์ที่ปรารถนาให้สถานศึกษาเป็นสถาบันพัฒนาผู้เรียนที่มีพันธกิจหรือภาระหน้าที่ร่วมกันในการกำหนดงานหลักที่สำคัญๆ ของสถานศึกษาพร้อมด้วยเป้าหมาย แผนปฏิบัติการ และการติดตามผล และส่งผลย้อนกลับให้สถานศึกษาเพื่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามหลักสูตรของสถานศึกษา

อีกทั้งด้านการบริหารหลักสูตรนับว่าเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการท้องถิ่น การปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันการให้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการสร้างหลักสูตร การกำหนดเป้าหมายสอดคล้องกับหลักสูตรการแนะนำการนำหลักสูตรไปใช้งานแก่ครู การกำกับติดตามการใช้หลักสูตร การประเมินผลการใช้หลักสูตร การรายงานผลการใช้หลักสูตร การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ทิพวรรณ จรรย์ (2550: 29) ได้สรุปว่าการดำเนินงานการบริหารหลักสูตรต้องมีการวางแผนร่วมกันในการจัดการหลักสูตร มีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเช่นเดียวกับปัทมา สกุนคร (2557: 49) ได้สรุปว่าการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษานั้นต้องประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลักๆ คือ 1) ต้องมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาต้องมีการวางแผน เตรียมความพร้อมการจัดทำหลักสูตร หรือแม้กระทั่งต้องมีบุคลากรที่เข้าใจหลักสูตรอย่างแท้จริงจนสามารถนำหลักสูตรไปใช้ 2) การส่งเสริมสนับสนุนในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร บุคลากร 3) การกำกับคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษาว่าสามารถใช้ได้ในระดับใดและคุณภาพหรือไม่อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถใช้หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสูงสุดแก่ผู้เรียน

รวมถึงด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการนับว่าเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการจัดการศึกษา รวมทั้งพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู และพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนสอดคล้องกับพิสมัย ชุมภู (2557: 46) ได้สรุปว่าความสำคัญของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการได้แก่โรงเรียนซึ่งมีบรรยากาศที่ดี จะทำให้ผู้เรียนทุกคนทำงานกันอย่างเต็มที่และมีความสุข แต่ถ้าบรรยากาศของโรงเรียนไม่ดี ทุกคนก็จะมีแต่ความทุกข์ และยังสอดคล้องกับธนศ ขำเกิด (2559: ออนไลน์) ได้สรุปว่าความสำคัญของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการทำให้นักเรียนของตนเองมีความสุขซึ่งเป็นความรับผิดชอบของทุกฝ่ายในโรงเรียนในการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีของโรงเรียนอันมีส่วนในการเสริมสร้างความคิด จิตใจและคุณธรรมต่างๆ อันพึงประสงค์ได้ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการมีค่าเบต้า (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน) เท่ากับ -.119 แสดงให้เห็นการส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในทางตรงกันข้าม นั่นคือหากแม้ว่าครูจะได้รับการสนับสนุนจากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการแต่ก็ยังไม่สามารถทำให้ครูมีประสิทธิภาพการสอนที่เพิ่มขึ้นได้มากเท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องจากเป็นเพราะความไม่สอดคล้องซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในชีวิตประจำวันที่ยากจะหลีกเลี่ยง ทั้งนี้เนื่องจากความแตกต่างกันในการรับรู้ และความคิดของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับโกสินทร์ รังสยาพันธ์ (2530: 93) ได้สรุปว่าปัญหาในสถานศึกษาเป็นปัญหาที่พบเสมอนับตั้งแต่ปัญหาระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัญหาระหว่างครูกับครู เป็นต้น

รวมถึงด้านการนิเทศการสอนและประเมินผลการสอนนับว่าเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีการแนะนำปรับปรุงให้คณะครูได้ทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ สันติ บุญภิรมย์ (2552: 225) ได้สรุปว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่หลักอีกประการคือ หน้าที่ในการนิเทศการศึกษา เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นงานที่แนะนำปรับปรุง ให้คณะครูผู้สอนได้ทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ หากคณะผู้สอนไม่ได้ปรับปรุงวิธีการสอนของตนเอง ผู้บริหารซึ่งมีพระเดชก็สามารถที่จะลงโทษผู้สอนได้ตามความเหมาะสม เพื่อมิให้บุคคลใดกระทำเป็นแบบอย่างต่อไป

การนิเทศการสอนและประเมินผลการสอนมีค่าเบต้า (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน) เท่ากับ -0.111 แสดงให้เห็นการส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในทางตรงกันข้าม นั่นคือหากแม้ว่าครูจะได้รับการสนับสนุนจากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศการสอนและประเมินผลการสอนแต่ก็ยังไม่สามารถทำให้ครูมีประสิทธิภาพการสอนที่เพิ่มขึ้นได้มากเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมของครูที่เกิดจากการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงจากกระบวนการทัศน์เก่าสู่กระบวนการทัศน์ใหม่นั้นผู้บริหารต้องเจอกับสิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่แสดงโดยเปิดเผยหรือไม่เปิดเผยเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและเป็นสิ่งต่อต้านที่ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากพฤติกรรมของคนในองค์กรผู้บริหารต้องให้ความสนใจเพื่อหาทางจัดหรือลดให้เหลือน้อยลงสอดคล้องกับสมบุรณ์ นนท์สกุล (2548: 117) ได้สรุปว่าพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่ขัดขวางหรือเป็นอุปสรรคทำให้การเปลี่ยนแปลงไม่ประสบความสำเร็จ เพราะการเปลี่ยนแปลงให้สำเร็จเป็นเรื่องของบุคลากรทุกคน มิใช่เป็นเรื่องของคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เป็นเรื่องที่ต้องทำงานร่วมกัน ดังนั้นการที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุเป้าหมายจะต้องทำให้บุคลากร หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยอมรับการเปลี่ยนแปลง อธิบายรายละเอียดให้ชัดเจน ก่อให้เกิดเจตคติค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจที่ตรงกันอันเป็นผลทำให้ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะด้านประสิทธิภาพการสอนของครู

1.1.1 ศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรเพื่อกำหนดเกณฑ์

การประเมิน กำหนดภาระงาน และใช้วิธีการหลากหลายในการวัดและประเมินผล มีกรอบเวลา กำหนดการวัดและประเมินผลทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน โดยมุ่งเน้นเพื่อพัฒนา นักเรียนทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้ตรงตามความต้องการ

1.1.2 เลือกใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคนิค วิธีการที่เหมาะสม และนำสื่อมาใช้ ประกอบการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.3 ออกแบบการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้วิธีการสอน เทคนิคการสอน ศึกษา ข้อมูลนักเรียน การวางแผน การให้คำปรึกษาเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้

1.1.4 ให้ความสำคัญกับการแสดงออกถึงการมีมนุษยสัมพันธ์อันดี เป็นกันเอง กับนักเรียน เอาใจใส่นักเรียน มีการติดตาม ช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา คอยแนะนำตักเตือนให้นักเรียนปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยและให้ความสนใจกับการเรียน ทั้งในและนอกห้องเรียน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกเป็นกันเอง

1.1.5 จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนทางด้านสิ่งแวดล้อมทาง กายภาพให้มีบรรยากาศเหมาะสมกับการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.2 ข้อเสนอแนะด้านปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.1 จัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งในและ นอกห้องเรียน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและสร้าง มาตรฐานด้านวิชาการ การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

1.2.2 นิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูและสะท้อนให้เห็นผลการปฏิบัติงานของครูในด้าน ปฏิบัติการสอนบรรลุตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2.3 วางแผนการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การจัดการให้บุคลากร ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการควบคุมดูแลเพื่อให้การบริหาร บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

1.2.4 ส่งเสริมศักยภาพ การเพิ่มพูนความรู้ให้กับครู เพื่อให้ครูมีความรู้เหมาะสม กับการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน จัดครูเข้าอบรม ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน พัฒนา วิธีการดำเนินงานของครูให้มีความเหมาะสมกับการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนและงานที่ได้รับ มอบหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

1.2.5 จัดการเกี่ยวกับ การพัฒนาหลักสูตร การกำกับดูแลคุณภาพหลักสูตร โดยการบริหารจัดการหลักสูตรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมดำเนินการด้วย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุ เป้าหมายของการจัดการศึกษา

1.2.6 กำหนดวิสัยทัศน์ทางวิชาการของโรงเรียนโดยความร่วมมือของครู บุคลากรและมีส่วนเกี่ยวข้อง โดยผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารเป้าหมายให้รับทราบทั่วกันอย่างชัดเจน กำหนดพันธกิจ แนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติ เพื่อความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ที่ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูจากกลุ่มตัวอย่างในระดับมัธยมศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่อไป

2.2 ควรหาตัวแปรภาวะผู้นำรูปแบบอื่นเช่น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู

2.3 ควรทำวิจัยในรูปแบบต่างๆ เช่น กรณีศึกษา วิจัยเชิงคุณภาพ เป็นต้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลตราฐ. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
เทศบาล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายใน. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ:
กระทรวงศึกษาธิการ.
- (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- (2551). แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- (2556). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559.
กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กวี วงศ์พูน. (2550). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ปิเคออินเตอร์พรีน.
- กำพล ใจเมือง. (2551). การศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูตามมาตรฐานการศึกษา
สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
ร้อยเอ็ด: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. ถ่ายเอกสาร.
- กำพล ธนะนิมิตร. (2550). การวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูวิทยาศาสตร์ใน
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การวัดและ
วิจัยการศึกษา) สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- เก็จนก เอื้อวงศ์. (2555). การประชุมทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 14 วิจัยทางการศึกษาพลัง
พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- เกรียงไกรรอดปัญญา. (2557). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกระบวนการบริหารจัดการที่
ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.(วิทยาศาสตร์
การออกกำลังกายและกีฬา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547). ลักษณะชีวิตพิชิตความสำเร็จยอดมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 12.
กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.

- เกษมบุตรดี. (2548). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวิจัยการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- โกสินทร์ รังสยาพันธ์. (2530). ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ กรมศาสนา.
- เกียรติชัย ศรีระชัย. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- ไกศิษฐ์เป็ลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ. (2553). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- ขวัญใจ ขุนท่านาย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนเทศบาล ในกลุ่มการศึกษาที่ 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- ขันทอง พะชะ. (2551). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- คมคาย ภิญโญ. (2553). การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. ถ่ายเอกสาร.
- ครุสภา. (2556). การคัดเลือกครูผู้สอนดีเด่น ประจำปี พ.ศ.2556. สืบค้นเมื่อ 7 ตุลาคม 2559, จาก <http://kroothaiban.com/news-id5211.html>
- ฉันท ชาติทอง. (2550). การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.

- จรัสศรี หะทะยัง. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา). นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ถ่ายเอกสาร.
- จารุณี มุขพรหม. (2545). ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักรกฤษ วงษ์ชาติ. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุดรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. ถ่ายเอกสาร.
- จำเนียร ศิลปะวานิช. (ม.ป.ป). หลักและวิธีการสอน. นนทบุรี: เจริญรุ่งเรืองการพิมพ์.
- จิตรา พิกุลทอง. (2552). การวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- จิตรา ละมัย. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนอนุบาลเกาะจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- จิตติมา วรรณศรี. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา เสนดำ. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- จิราภรณ์เกษวิริยการณ. (2556). แนวทางพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- จีรนนท์ พันธุ์ฉลาด. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (อิสลามศึกษา). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.

- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- เจต เจริญสุข. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- เจนจิรา ชมชื่น. (2552). การประเมินการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยีช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนชุมชนบ้านพร้าวห่ม อำเภอมะแม่ม จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- เจษฎา นกน้อย. (2554). แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรชัย ไชยมงค์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้น 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- เฉลิมพร วนาสันติสุข. (2555). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. ถ่ายเอกสาร.
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2551). การพัฒนาหลักสูตร. มหาสารคาม: ทีคิวพี.
- ชัยภัทร ชันดี. (2557). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและแนวการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศีร์ชิตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. ถ่ายเอกสาร.

- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2552). 80 นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ: เน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.
- . (2556). การพัฒนาหลักสูตร ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: วิพริ้นท์.
- ชาญชัย อาจิณสมมาตร. (2547). การนิเทศการสอนแผนใหม่. กรุงเทพฯ: ศิลปาบรรณาคาร.
- . (2548). การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- . (2556). การพัฒนาหลักสูตร. มหาสารคาม: สถาบันเพื่อความก้าวหน้า.
- ชุตติกาญจน์ สกุลเดช. (2552). การวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคพื้นเขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (วิจัยการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา.
- ไชยา กรมแสง. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2549). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพันธ์ เขจรันันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐธิดา พรหมขาม. (2554). ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ดิลก คำน้อย. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เขต 2 และเขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- แถวทอง มาตยะโค. (2547). ศึกษาการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ทองคูณ หงษ์พันธ์. (2542). ผู้บริหารมือใหม่ในสถานการณ์เปลี่ยนแปลง : กรณีสถาบันราชภัฏ. กรุงเทพฯ: แสงสว่างการพิมพ์.

- ทศนี วงศ์เย็น. (2555). การจัดและบริหารองค์การทางการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทินพันธ์ บุญธรรม. (2556). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพวรรณ จรรย์. (2550). การศึกษาผลการดำเนินงานการบริหารหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสาธิตเทศบาลบ้านเขววัน จังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุดรดิตถ์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพวรรณ สังขศิลา. (2553). การวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการสอนของครูวิทยาศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (วิจัยการศึกษา)มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย ช่อพฤกษา. (2548). การบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย พงษ์ชลิต. (2559). สร้างวิสัยทัศน์ ให้ชัดและเป็นจริง. สืบค้นเมื่อ 7 ตุลาคม 2559, จาก http://202.183.190.2/FTPiWebAdmin/knw_pworld/image_content/58/Strategic1.doc.
- ธเนศ ขำเกิด. (2556). การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- . (2559). การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน. สืบค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2559, จาก www.nan2.go.th/UserFiles/File/best.doc
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์
- ธีระ รุญเจริญ. (2549). ผู้ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. กรุงเทพฯ: ขุมทองอุตสาหกรรมและการพิมพ์.
- . (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- . (2554). ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นภาดาว เกตุสุวรรณ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงกับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาลยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- นฤมล สุนสวัสดิ์. (2553). การจัดการเชิงยุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ: ซี แอนด์ เอ็น.

- นาริรัตน์ ตั้งสกุล. (2548). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- นาริรัตน์ ยิ่งยวด. (2556). การนำเสนอวิธีการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาสำหรับผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- นาวา สุธรรมย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุตรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี. ถ่ายเอกสาร.
- น้ำฝน รักษากลาง. (2553). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- นิพนธ์ สารชาติ. (2550). การพัฒนาบุคลากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบโครงงานโรงเรียนบ้านคลองสุด (ประชาอุทิศ) อำเภอชุมพวง. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- นิเลาะ แวอุเซ็ง. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. งานวิจัยกองทุนวิจัยวิทยาเขตปัตตานี สงขลา: วิทยาลัยอิสลามศึกษา วิทยาเขตปัตตานี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิเวทย์ บุญโยธา. (2550). การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านฝายอำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2550). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บัญญัติ โพธิ์เสนา. (2548). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

- บันดิต ทีแก้ว. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษานิเทศก์และกีฬา แขวงไชยบุรี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจพร โคตรภูเวียง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจมาศ กระตารัตน์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอน วิชาวิทยาศาสตร์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจมาศ หาญกล้า. (2555). วิสัยทัศน์และผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม สำหรับผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- ประกิต สิงห์ทอง. (2552). การนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- ประยงค์ เนาวบุตร. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ประยูลย์ นนทะคำจันทร์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ร้อยเอ็ด: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. ถ่ายเอกสาร.
- ประสาร มาลากุล. (2548). การวิจัยและพัฒนากระบวนการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปสุตา เพ็งประสพ. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนชนหลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัทมา สกุลนคร. (2557). การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. ถ่ายเอกสาร.

- ปารณีย์ ขวัญกิจวงศ์ธร. (2558). ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. (การวิจัยและการประเมินผลการศึกษา) กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2548). การบริหารบุคคลในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: พิมพ์.
- พนัส ดั่งเอก. (2555). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. ถ่ายเอกสาร.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2553). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: พรกนกการพิมพ์.
- พัชรี ชมพุดำ. (2551). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2548). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: แฮสออฟเคอร์มีส์.
- พินิจ พันธุ์ชน. (2557). การจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2557, จาก <http://www.oocities.org/thaibrains99/learnsys.htm>.
- พิมพ์ลัญช์ นันทยทวิกุล. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- พิมพ์พันธ์เจชะคุปต์; และเพียว ยินดีสุข. (2551). ทักษะ 5C เพื่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิรณา ธิกุลสุรกาน. (2549). คู่มือครูสำหรับเสริมสร้างสมองของเด็กวัยเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พิมพ์พินิจการพิมพ์.
- พิริยะ ทองมนต์. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา). อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. ถ่ายเอกสาร.
- พิลึก โยหาเคน. (2553). สภาพและปัญหาการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในโรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- พิสมัย ชุมภู. (2557). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและแนวทางการส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. ถ่ายเอกสาร.

- เพ็ญประภา วัฒนา. (2550). การวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครูสังคมศึกษาตาม
การประเมินตนเองและนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(วิจัยการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ไพเราะ พัดดาสิงห์. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริม
การวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- ภราดา วิศิษฐ์ ศรีวัชรรัตน์. (2552). คุณภาพครูปัจจัยหลักคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ:
สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย.
- (2553). คุณภาพครูและคุณภาพการศึกษา. สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย.
สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2557, จาก www.escd.or.th/document/seminar/.../teacher_leader.doc.
- ภัทรนันท์ อิงกู. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหาร
จัดการศึกษาแบบเรียนรวมในโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- การตื่อนันต์นาวี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรีมิ
เกลกาไรชาบาล.
- ภาวณี ชำรงเลิศฤทธิ์. (2553). การบริหารจัดการหลักสูตรในโรงเรียน : บริหารให้เป็นจัดการให้ดี.
วารสารวิชาการ. 13(1): 49-59.
- ภิญโญ สุทธิพิทยศักดิ์. (2552). พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครู
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
การศึกษา). นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ถ่ายเอกสาร.
- มณฑล ไตรรัตน์สิงห์กุล. (2554). การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2558,
จาก http://kmchal.net/supervisor/new1/550705_3.pdf เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2554.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์. (2554). การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์. สืบค้นเมื่อ
10 ตุลาคม 2558, จาก <http://113.53.232.212/~pcc29/Plan/Vision.ppt>.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2553). คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็น
ศูนย์กลางการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เทียนวัฒนาพรินต์ติ้ง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2548). การพัฒนามนุษย์ในองค์กร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินต์ติ้ง.
- ยาเป็น เรื่องจรรยา. (2559). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2559, จาก
<http://www.kroobannok.com/blog/39839>.

- เยาวภา ชินคำ. (2550). การออกแบบสื่อการสอน. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2550, จาก <http://learners.in.th/blog/yaowapa2/49111>.
- รัชสุดา บัตรดีศักดิ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- รัตนา ดวงแก้ว. (2555). การจัดและบริหารองค์การทางการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รินดา พูลสว่าง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). ปฏิบัติการศึกษไทย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: มติชน.
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2553). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. สงขลา: นาคิลปี.
- ละมัย เทศไธสง. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. ถ่ายเอกสาร.
- ละไม ชูเทียน. (2550). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ถ่ายเอกสาร.
- ละอองดาว ปะโพธิง. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดาวรรณ นัตดาเทพ. (2557). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วรวิทย์ นิเทศศิลป์. (2551). สื่อและนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 1. ปทุมธานี: สกายบุ๊ก.
- วรารณณ์ นักพิณพาทย์. (2549). ความคิดเห็นของข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- วรรัตน์ เขียวไฟรี. (2553). ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- วนิดา อธิกิจไพบูลย์. (2552). ความพึงพอใจของนักเรียน นักศึกษา ต่อคุณภาพการสอนของครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ) สงขลา: มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- วัชร บวรณสิงค์. (2548). การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานครูเทศบาล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- วันเพ็ญ หรุจิตตวิวัฒน์. (2550). อะไรคือวิสัยทัศน์. ผู้จัดการรายวัน.
- วันเพ็ญนันทะศรี. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (การศึกษาและพัฒนการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- วาสนา เข้มวรรณ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามทัศนะของ ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2545). การพัฒนาหลักสูตรและการสอนมิติใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ธเนศวร การพิมพ์.
- (2554). การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อาร์แอนด์ปรีน.
- วิชัย วงษ์ใหญ่; และมารุต พัฒนา. (2553). จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา : กระบวน ทศน์ใหม่การพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนวิซการพิมพ์.
- (2550). องค์และการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธนวิซการพิมพ์.
- วินัย ดอนโคตรจันทร์. (2548). การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.(บริหาร การศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- วิปศยา เยียวยา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศในกับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เพชรบูรณ์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัส สงวนวงศ์วาน. (2547). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็นดูเคชั่น อินโดไชนา.
- วีรชาติ วิลาศรี. (2550). ภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.

- วุฒิ อิศระกุล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศจี อนันต์นพคุณ. (2549). กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. สงขลา: ชลบุตรกราฟฟิค.
- ศรุติพงศ์ ภูวัชรวรานนท์. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการผ่านการเรียนรู้แบบผสมผสาน สำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. สงขลา: (ม.ป.พ.).
- ศิริัญญา ศรีประมวล. (2549). การวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การวัดผลและวิจัยการศึกษา). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภชัย สว่างภพ. (2554). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 3 จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา. (2559). ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและเด็ก *Teacher and Student Relationship* “หัวใจของการศึกษา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครูและเด็ก. สืบค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2559, จาก www.cepthailand.org/index.php?mo=59&id=1108810.
- เศรษฐการ ไชยดำ. (2557). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ร้อยเอ็ด: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด จันทเวช. (2550). ประโยชน์ของสื่อการสอน. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2559, จาก http://somkitenglish.blogspot.com/2007/10/blog-post_3485.html.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). การพัฒนาตัวแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาติ กิจยรรยง; และอรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สมชาย สังข์ไทย. (2548). การศึกษากระบวนการการบริหารและจัดการสถานศึกษาอย่างมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- สมเดช สีแสง. (2555). คู่มือการบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพรบ.การศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: เสนาการพิมพ์.

- สมบูรณ์ นนท์สกุล. (2548). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา. 16(2): 105-121.
- สมศักดิ์ ภูวิภาดารวรรณ. (2554). หลักการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนและการประเมินตามสภาพจริง. กรุงเทพฯ: ดวงกมลพับลิชชิ่ง.
- สมสะนิด วงคำจัน. (2551). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- สมุทรา ชำนาญ. (2554). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ. ระยอง: พี.เอส. การพิมพ์.
- สวัสดิ์ มะลาหอม. (2551). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- . (2557). การบริหารจัดการในห้องเรียน. กรุงเทพฯ: ทริปเพิล เอ็ดดูเคชั่น.
- สัมมา รณิธิย์. (2553). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ขาวฟาง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือเส้นทางการครุฑอาชีพสำหรับครูผู้ช่วย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2550). สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- . (2553). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- . (2553). แนวปฏิบัติการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำเนียง ประนัดศรี. (2549). “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์.” วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวิจัยการศึกษา). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

- สิริราณี วสุภัทร. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยโรงเรียนเป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุขฤทัย จันทรทรงกลด. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาติ บุญปก. (2555). *การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนกุศตรองวิทยาการอำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สุดาพร ทองสวัสดิ์; และสุจิตรา จรจิตร. (2556). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (บริหารการศึกษา). หาดใหญ่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. ถ่ายเอกสาร.
- สุตานันท์ ปางชาติ. (2553). *การบริหารจัดการห้องเรียนมีชีวิต : กรณีศึกษาโรงเรียนโพธิ์ชัยทองพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- สุทธนู ศรีไสย์. (2551). *การจัดการและวางแผนพัฒนาหลักสูตร*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธวีรณ ตันติรจนาวงศ์. (2556). *การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- สุเทพ หมายเจริญ. (2550). *การพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้นของโรงเรียนบ้านหินดาดน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. ถ่ายเอกสาร.
- สุพล แก้ววงษา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- สุภัทรา ภมร. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนภาษาอังกฤษของครูช่วงชั้นที่ 1-2 ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคราม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวิจัยและการประเมินผล). ราชบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. ถ่ายเอกสาร.

- สุมาลี อาษาศรี. (2556). *ความคิดเห็นต่อครูที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงาน กศน. กลุ่มสามเหลี่ยมมรกต. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณรักษ์ ใหม่ตะ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบาง จังหวัดพะเยา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พะเยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา. ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณา โชติสุกานต์. (2547). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระราชูปถัมภ์.
- สุวัฒน์ ตรีบุปผาติสกุล. (2553). *การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการงบประมาณศักยภาพหมู่บ้านชุมชน (SML) ของชุมชนปิ่นดำริห์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (ยุทธศาสตร์การพัฒนา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2554). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุวิทย์ มูลคำ; และอรทัย มูลคำ. (2551). *การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: การพิมพ์.
- เสนีย์ จุ้ยโต. (2547). *การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่*. นนทบุรี: สำนักวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2554). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- โล่จางแสนศิริพันธ์. (2547). *การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานโรงเรียนบ้านหนองมูก อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- อเทตยา แก้วศรีหา. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ ศรีอำไพ. (2550). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนันต์ชัยคงจันทร์. (2557). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

- อรรณณ รุ่งวิสัย. (2552). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูกรรมการงานอาชีพและเทคโนโลยี ระดับชั้นมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณรัตน์ วันเพ็ญ. (2552). การวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครูวิทยาศาสตร์โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวิจัยและประเมินผลการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา ธรรมาภรณ์. (2557). การพัฒนาการเรียนการสอน. สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2557, จาก http://www.google.co.th/?gws_rd=cr&ei.
- อาทิตย์ ขูรีรัง. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- อานัส สินเบญจพงศ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. ถ่ายเอกสาร.
- อานุ ช้างกลาง. (2557). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดี ศรีตำบล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2550). หลักการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อำไพ อูสาหะ. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู ในสถานศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- อุดม สิงโตทอง. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- เอกวิทย์ แก้วประดิษฐ์. (2549). การจัดการและนิเทศสื่อการศึกษา. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เอกสิทธิ์ จุลโคตร. (2554). สภาพและปัญหาในการบริหารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

- โอภาส ภูวนาโทโยธิน. (2554). *แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ การให้บริการแก่นักเรียน บ้านไกลพักประจำในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.*
- Bamburg, J.; & Andrews, R. (1990). *School goals, principals and achievement. School Effective-ness and School Improvement, 2, 175-191.*
- Beauchamp, G. A. (1968). *The curriculum of the elementary School. Boston Allynand Bacs.*
- Benjamin S. Boom. (1976). *Human characteristics and school learning. New York: McGraw – Hill, 1976. pp.115-127.*
- Bennett, N.; Crawford, M.; & Cartwright, M. (2003). *Effective Educational Leadership. Thousand Oaks.CA.: SAGE Publications, Inc.*
- Borich, G.D. (2004). *Effective teaching methods. 2nd ed. New York: Macmillan publishing.*
- Chell, Jan. (1999). *Introducing Principals to the Role of Instructional Leadership: A summary of a master's project by Jan Chell. Retrieved on August 28, 2016, from <http://www.ssta.sk.ca/research/leadership/95-14.htm>.*
- Cheng, Y. (1994). *Principal's leadership as a critical factor for school performance from multi-levels of primary schools. School Effectiveness and School Improvement.*
- Chris Kyriacou. (1985). *Conceptualizing Research on Effective Teaching. British journal Of Educational Psychology 55,2 (june 1985):148-155.*
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers. (pp.202-204).*
- D.M. Beach.; & J. Reinhartz. (1987). *Using criteria of effective teaching to judge teacher performance. NSSAP Bulletin (1987): 32-33.*
- Debevoise, W. (1996). *Synthesis of Principal as Instructional Leader Boston. Allyn and Bacon.*
- Gentilucci, J.L.; & Moto, C.C. (2011). *Principals' Influence on Academic Achievement: The Student Perspective. NASSP Bulletin, Vol. 91, No 3, 219-236 Retrieved on October 15, 2016, from <http://bul.sagepub.com/cgi/content/abstract/91/3/219>.*
- Glickman, D.C. (2007). *Supervision and Instructional Leadership .A Developmental Approach. 7th ed. New Jersey: Pearson Merrill Prentice Hall.*
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education. New York: McGraw-Hill Book.*

- Hallinger, J.S.; & Murphy, S.L. (1985). *Work stress and social support*. Reading Massachusetts: Addison-Wesley.
- Harris. (1986). *Consumer behavior, Implications for marketing strategy*. 3ed.,Plano, TX Business Publications. pp.10,24.
- Hopkins, D.; A.Harris.; & D.Jackson. (1997). *Understanding the School's Capacity for Development. School Leadership and Management*. 17(3): 401-11.
- Hough,John B.; & Duncan, Jam'es K. (1970). *Teaching description and analysis*.Addison-Westlu.
- Hoy A.W.; & hoy W.K. (2009). *Instructional Leadership : A Research-based Guide to Learning in Schools*. Boston: Pearson.
- Hoy, W.K.; & Miskel, C.G. (2005). *Educational Administration : Theory, Research, and Practice*.6th ed. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, A.W.; & Hoy, W.K. (2006). *Instructional leadership a learning – centered guide*. The United States of America: Allyn and Bacon.
- Knezevich, S. J. (1984). *Administration of public education*. 4th ed. New York: Harper and Row.
- Krejcie, R.V.; & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Krug, S. (1992). *Instructional leadership : A constructivist perspective*.Educational Administration Quarterly. 28 (3) : 430-443.
- Kyriacou, C. (1997). *Effective teaching in school*.Oxfoed: Basil Blackwell.
- Schwartz. (1980). Criteria forEffective University Teaching. *Improving College and University Teaching* 28,3(1980) : 120-121.
- MacNeill, N.; others. (2003). *Beyond Instructional Leadership : Towards Pedagogic Leadership. Paper Submitted for Presentation at the 2003 Annual Conference for the Australian Association for Research in Education*. Auckland.
- Mbatha, M. V. (2004). *The principal's Insructional Leadership Role as a Factor Influencing Academic Performance : a case study*. University of South Africa. Retrieved on September 15,2016, from <http://etd.unisa.ac.za/ETD-db/ETD-desc/describe?urn=etd-05272005-152252>.
- Mickey,B.H. (2000). *Instructional leadership : A vehicle for one urban principal to effective pedagogical restructuring in a middle school*. Ed.D.Dissertation in Education Leadership. Temple University.

- Murphy, J. (1999). *Educational administration: A decade of reform*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- O'Donnel, R. J.; & White, G. P. (2005). *Within the Accountability era : Principals' Instructional Leadership Behaviors and Student Achievement*. National Association of Secondary School Principals. NASSP Bulletin December.
- Raynold, David. (1998). "Schooling for literacy : A Review of Research on Teacher Effectiveness and School Effectiveness and Implication for Contemporary Education Policy". *Education Review*. 24(5): 50.
- Romine, S. (1974). *Student and faculty perceptions of an effective university instructional climate*. *The Journal of Education Research*. 68(6): 139 – 143
- Sayfarth, J.T. (1999). *The principal : New leadership for new challenges*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Southworth, G. (2002). Instructional Leadership in school : Reflections and empirical evidence. *School Leadership & Management*. 22(1): 73-91.
- Spears. (1990). *Training Education to Accurately Classify Learning Disabled*. *Journal of Special Education Technology*. pp.147 - 156
- Supovitz, J.A.; & Poglinco, S.M. (2001). *Instructional Leadership in a Standard-based Reform*. Retrieved September 5, 2016, from <http://eric.uoregon.edu/ReproductionRelease.html>
- Trusty, F. M. (1986). *Administrator/supervisor career ladder orientation manual*. Nashville, Tennessee: Tennessee Department of Education.
- U.S. Department of Education. (2005). *Reading first leadership at the school level : The principal*. Retrieved September 10, 2016, from <http://72.14.235.104/search?q=cache:>
- Ubben, Gerald C.; & Hughes Larry W. (1987). *The Principal : Creative leadership for Effective Schools*. Boston : Allyn and Bacon.
- Ubben, G.C.; Huges, L.W.; & Norris, C.J. (2001). *The Principal*. 4th ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Vandyke, L. A. (1964). *The High School Curriculum*. New York: The Rowald.
- Warner, Cathy. (2005). *Educational Leadership Philosophy*. Retrieved on June 10, 2016 from <https://www.msu.edu/~arnoldc5/ead991bleadership.htm>.
- Weber, E. (1996). *General System Theory : Foundations, Development, Application*. New York: George Braziller.

Wildy, H.; & Dimmock, C. (1993). International leadership in primary and secondary school. *Journal of Educational Administration*. 31(21): 43-61.

Williams, Helen Warnick. (2007). *A Study the Characteristics That Distinguish Outstanding Urban Principals: Emotional Intelligence, Problem-solving Competencies, Role Perception and Environmental Adaptation*. Retrieved September 15, 2016 from http://www.eiconsortium.org/dissertationabstracts/williams_h.htm.

Wright, P.M.; & Noe, R.A. (1996). *Management of Organizations*. Chicago: Irwin.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.สกล วรเจริญศรี อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนว
และจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
และการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
และการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

ดร.สุรดา ไชยสงคราม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประยูรวงศาวาส





ภาคผนวก ข
ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

(Index of item objective congruence: IOC)

การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย เรื่องปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

เกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรงดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

จากแบบประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เดิมมีรายละเอียดข้อความดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้จำนวน 10 ข้อความ
2. การจัดบรรยากาศห้องเรียนจำนวน 11 ข้อความ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนจำนวน 10 ข้อความ
4. การใช้สื่อการสอน จำนวน 10 ข้อความ
5. การวัดและประเมินผล จำนวน 8 ข้อความ

เมื่อผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ผลตามตาราง 21

ตาราง 21 วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย เรื่องปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านประสิทธิภาพการสอนของครู

ข้อที่	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
การจัดการเรียนรู้								
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
6	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
7	1	0	1	1	0	3	0.6	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	1	1	0	1	0	3	0.6	ใช้ได้
10	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
การจัดบรรยากาศห้องเรียน								
11	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
21	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน								
22	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
24	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	1	0	0	1	0	2	0.4	ปรับปรุง
30	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
31	-1	1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
การใช้สื่อการสอน								
32	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
35	0	0	1	1	0	2	0.4	ปรับปรุง
36	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
38	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
39	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
40	1	0	1	1	1	5	1	ใช้ได้
41	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
การวัดและประเมินผล								
42	1	1	1	1	1	2	0.4	ปรับปรุง
43	1	0	-1	1	1	2	0.4	ปรับปรุง
44	0	0	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
45	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
46	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
47	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
48	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
49	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

สรุปผลการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

1. การจัดการเรียนรู้จำนวน 10 ข้อ ข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 10 ข้อ
2. การจัดบรรยากาศห้องเรียน จำนวน 11 ข้อ ข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 11 ข้อ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนจำนวน 10 ข้อ ข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 9 ข้อ ต้องปรับปรุง 1 ข้อ
4. การใช้สื่อการสอน จำนวน 10 ข้อ ข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 9 ข้อ ต้องปรับปรุง 1 ข้อ
5. การวัดและประเมินผล จำนวน 8 ข้อ ข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 6 ข้อ ต้องปรับปรุง 2 ข้อ

จากแบบประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย ตอนที่ 3แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครเดิมมีรายละเอียดข้อความดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ จำนวน 10 ข้อความ
2. การบริหารหลักสูตร จำนวน 9 ข้อความ
3. การนิเทศการสอนและประเมินผลการสอน จำนวน 11 ข้อความ
4. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ จำนวน 10 ข้อความ
5. การจัดการ จำนวน 10 ข้อความ
6. การพัฒนาครู จำนวน 10 ข้อความ

เมื่อผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ผลตามตาราง 22

ตาราง 22 วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย เรื่องปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้								
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
การบริหารหลักสูตร								
11	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
17	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 22 (ต่อ)

การนิเทศและการประเมินผลการสอน								
20	2	1	1	1	1	6	1.2	ใช้ได้
21	-1	1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	-1	1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ								
31	0	0	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
32	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
33	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
34	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
35	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
36	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
37	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
38	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
39	0	0	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
40	0	0	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
การจัดการ								
41	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
42	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
43	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
44	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
45	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
46	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
47	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
48	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
49	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
50	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 22 (ต่อ)

การพัฒนาคู								
51	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
52	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
53	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
54	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
55	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
56	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
57	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
58	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
59	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
60	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

สรุปผลการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ จำนวน 10 ข้อ
ข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 10 ข้อ
2. การบริหารหลักสูตร จำนวน 9 ข้อข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 9 ข้อ
3. การนิเทศการสอนและประเมินผลการสอน จำนวน 11 ข้อ
ข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 11 ข้อ
4. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ จำนวน 10 ข้อ
ข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 10 ข้อ
5. การจัดการ จำนวน 10 ข้อข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 10 ข้อ
6. การพัฒนาคู จำนวน 10 ข้อข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 10 ข้อ

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
 2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้คือ ครู
 3. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สอบถามประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
 - ตอนที่ 3 สอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
 4. แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
- คำตอบที่ได้จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามประการใด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อประโยชน์และคุณค่าต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ชนินันท์ คล้ายมณี

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไป
1	เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง
2	อายุ ☐ 1.น้อยกว่า 25 ปี ☐ 2.25 - 35 ปี ☐ 3.36 - 45 ปี ☐ 4.46 ปี ขึ้นไป
3	ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ☐ 1.ปริญญาตรี ☐ 2.ปริญญาโท ☐ 3.ปริญญาเอก
4	ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน ☐ 1.น้อยกว่า 5 ปี ☐ 2. 5 - 10 ปี ☐ 3.11 - 15 ปี ☐ 4.16 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาอ่านแบบสอบถามอย่างละเอียด ก่อนเขียนเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องว่างทางขวามือตามความคิดเห็นทุกด้านและทุกข้อ โดยให้ค่าของระดับคะแนน 5 ระดับตามความเป็นจริง ดังนี้

5 หมายถึง ระดับการดำเนินการมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการดำเนินการมาก

3 หมายถึง ระดับการดำเนินการปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการดำเนินการน้อย

1 หมายถึง ระดับการดำเนินการน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพการสอนของครู		ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การจัดการเรียนรู้						
1	ท่านออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยยึดหลักการตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551					
2	ท่านเลือกใช้วิธีการสอนที่หลากหลายโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
3	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิดเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้					
4	ท่านศึกษาข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อวางแผนในการให้คำปรึกษาและสนับสนุนให้นักเรียนมีคุณธรรมและมีคุณลักษณะที่ดี					
5	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัย ความสามารถ และความสนใจของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร					
6	เนื้อหาสาระที่ท่านเลือกใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สามารถส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา					

ประสิทธิภาพการสอนของครู		ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7	ท่านใช้สื่อการสอนที่หลากหลายประกอบการจัดกิจกรรม ทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ					
8	เนื้อหาสาระในการจัดการเรียนรู้มีความชัดเจน สามารถทำให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา					
9	ท่านจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้สร้างความรู้และสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเอง					
10	ท่านวางแผนและเตรียมการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินการจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
11	ท่านให้คำปรึกษาแก่นักเรียนในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนเกิดทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้					
การจัดบรรยากาศห้องเรียน						
12	ท่านจัดบรรยากาศห้องเรียนให้น่าสนใจ จูงใจและเสริมแรงให้นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ					
13	ท่านจัดชั้นเรียนให้สะอาด สวยงาม น่าอยู่ มีแสงสว่างเพียงพอ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
14	ท่านจัดมุมแสดงผลงานและมุมเสริมประสบการณ์ให้นักเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้					
15	ท่านเตรียมวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนไว้อย่างครบครัน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ					
16	ท่านนำความรู้ด้านจิตวิทยาการจัดการเรียนการสอนมาใช้ เพื่อให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้					
17	ท่านใช้กลวิธีการสอนเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจ สนุกเพลิดเพลิน					
18	ท่านจัดชั้นเรียนอย่างเป็นระบบและมีระเบียบ ทำให้นักเรียนเกิดความคล่องตัวในการทำกิจกรรม					

ประสิทธิภาพการสอนของครู		ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
19	ท่านตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้งานและมีความปลอดภัยอยู่เสมอ					
20	ท่านส่งเสริมให้นักเรียนวางแผนร่วมกันในการจัดแสดงผลงานทั้งในและนอกห้องเรียนเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้					
21	ท่านใช้การชมเชยนักเรียนมากกว่าการตำหนิ ทำให้นักเรียนเรียนด้วยความสบายใจ					
ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน						
22	ท่านมีมนุษยสัมพันธ์อันดี ทำให้นักเรียนรู้สึกสบายใจและพร้อมที่จะทำความเข้าใจกับบทเรียน					
23	ท่านเข้าใจจิตใจนักเรียน ทำให้นักเรียนมีความรู้สึกเป็นกันเองและมีพัฒนาการที่ดีด้านอารมณ์ สังคมและการเรียน					
24	ท่านสนใจ เอาใจใส่ต่อผู้เรียนทุกคนเท่าเทียมกันทั้งในและนอกห้องเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนที่เหมาะสม					
25	ท่านติดตามช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาด้านวิชาการเพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น					
26	ท่านให้คำปรึกษา ชี้แนะในด้านส่วนตัวและสังคมแก่นักเรียน ทำให้นักเรียนรู้สึกอบอุ่น พร้อมในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ					
27	ท่านคอยแนะนำ อบรมนักเรียนให้ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของ โรงเรียน สังคมและส่วนร่วมเพื่อให้นักเรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปกติสุขได้					
28	ท่านให้ความรัก ความใส่ใจนักเรียนอย่างใกล้ชิดทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน					
29	นักเรียนให้ความรัก ความเคารพนับถือท่าน ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					

ประสิทธิภาพการสอนของครู		ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การใช้สื่อการสอน						
30	ท่านใช้สื่อการสอนประกอบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
31	ท่านใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา บทเรียน ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เจตคติ ทักษะ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
32	ท่านใช้ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอนต่างๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและวัยของนักเรียน					
33	ท่านใช้สื่อการสอนที่ช่วยให้นักเรียนสนใจบทเรียนเพิ่มมากขึ้น ทำให้นักเรียนกระตือรือร้นในเรื่องที่เรียนและมีส่วนร่วมในการเรียน					
34	ท่านใช้สื่อการสอนที่ช่วยประหยัดเวลาในการเรียนรู้ นักเรียนสามารถเรียนรู้เนื้อหาสาระได้เพิ่มขึ้น					
35	ท่านใช้สื่อการสอนที่ส่งเสริมการคิดและแก้ปัญหาในการเรียนรู้ สำหรับนักเรียน ช่วยให้นักเรียนมีกระบวนการคิด ทักษะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานเรียนรู้ที่กำหนดไว้					
36	ท่านใช้สื่อการสอนได้คุ้มค่ากับงบประมาณ และเวลาที่ใช้ในการจัดเตรียมสื่อ					
37	ท่านใช้สื่อการสอนที่ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ของนักเรียน ทำให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง เกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและถาวร					

ประสิทธิภาพการสอนของครู		ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การวัดและประเมินผล						
38	ท่านมีการวัดและประเมินผลการเรียน ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอน และปรับปรุงการเรียนของนักเรียน					
39	ท่านประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนแต่ละคนด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน เช่นการสังเกต การสัมภาษณ์ การทดสอบและผลงานนักเรียน					
40	ท่านมีการวัดประเมินผลการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ วัดและประเมินผลตรงตามความรู้และความสามารถที่แท้จริงของนักเรียนถูกต้องตามหลักการวัดและประเมินผล					
41	ท่านใช้กระบวนการสังเกต การบันทึก การสัมภาษณ์ การรวบรวมข้อมูลจากผลงานที่นักเรียนปฏิบัติมาใช้ในการวัดและประเมินผลเพื่อให้การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
42	ท่านวัดและประเมินผลนักเรียนได้รอบด้าน ทั้งด้านความรู้ กระบวนการ พฤติกรรม และเจตคติ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีพัฒนาการด้านต่างๆได้อย่างครบถ้วน					
43	ท่านวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาอ่านแบบสอบถามอย่างละเอียด ก่อนเขียนเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องว่างทางขวามือตามความคิดเห็นทุกด้านและทุกข้อ โดยให้ค่าของระดับคะแนน 5 ระดับตามความเป็นจริง ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการดำเนินการมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการดำเนินการมาก
- 3 หมายถึง ระดับการดำเนินการปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการดำเนินการน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการดำเนินการน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้						
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ทางวิชาการอันเกิดจากความร่วมมือกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์โดยให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และมีเป้าหมายให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา สื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้รับทราบอย่างทั่วถึงและชัดเจน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนไปใช้ในระดับปฏิบัติการ ทำให้ครูจัดการเรียนการสอนได้ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการในระดับห้องเรียน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดพันธกิจการเรียนรู้ และแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างมีแบบแผนชัดเจน เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์ และพันธกิจการเรียนรู้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดพันธกิจโดยเน้นการพัฒนาด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					
การบริหารหลักสูตร						
10	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู บุคลากร ในโรงเรียนจัดทำ แผนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู บุคลากร มีส่วนร่วมใน การวางแผนสร้าง ปรับปรุง หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้ นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นสมาชิกที่ดีของ ครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ					
12	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ และผู้รับผิดชอบในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร อย่างชัดเจน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ และนำนวัตกรรมทางการศึกษามาช่วย เพื่อพัฒนานักเรียน ให้มีคุณลักษณะตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะครูจัดทำเนื้อหาสาระการ จัดกิจกรรมการสอนและการวัดประเมินผลของหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรม สัมมนาในเรื่องการใช้ หลักสูตร เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตามการใช้หลักสูตร สถานศึกษาเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ของหลักสูตร					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
17	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องและมีการพัฒนา ปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาการและคุณภาพตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การระดมสมองกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาและการใช้งานหลักสูตร เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักสูตร					
การนิเทศการสอนและประเมินผลการสอน						
19	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมครูเพื่อวางแผนกำหนดนโยบายการนิเทศ การประชุมปฏิบัติการเพื่อให้ครูรับทราบจุดประสงค์ของการนิเทศเป็นไปเพื่อพัฒนาช่วยเหลือชี้แนะการจัดการเรียนการสอนของครูให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะประเด็นต่างๆได้แก่ ผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู					
22	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ ติดตาม สังเกตการณ์สอนและตรวจเยี่ยมชั้นเรียนของครูอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูให้มีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศการสอนและการประเมินผลการสอน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การแนะนำหรือเสนอแนวทางการปรับเปลี่ยนวิธีการสอน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูในการปฏิบัติงาน					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสังเกตการสอนหรือเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการนิเทศการสอนพร้อมทั้งจัดประชุมชี้แจงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูทั้งโรงเรียน					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ผลการนิเทศการสอนมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
29	ผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยเหลือ ชี้แนะ ให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครู ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน					
การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ						
30	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมการใช้เวลาในห้องเรียนของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู เพื่อผลักดันให้มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และเพิ่มพูนความถนัด ทักษะและความสามารถของครูให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น					
35	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ และจัดทำเกณฑ์มาตรฐานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
36	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลและให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงทำให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้นทั้งในระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียน					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์โรงเรียนทั้งภายในและภายนอกให้มีบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้					
38	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหา อำนวยความสะดวกในเรื่องของสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่และส่งเสริมการใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้และคุณภาพในการจัดการศึกษา					
การจัดการ						
40	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนการตัดสินใจในการทำงานอย่างรอบคอบ และมีเหตุผล					
41	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
42	ผู้บริหารสถานศึกษาวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
43	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมดูแลการใช้ทรัพยากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
44	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดบุคคลเข้าทำงานตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล					
45	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานกับครู ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
46	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาข้อมูลต่างๆ ด้วยดุลยพินิจเพื่อพิจารณาผลกระทบต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
47	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ครู บุคลากร มีจิตสำนึก ร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจ เต็มใจช่วยเหลือ โรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ					
48	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดขอบเขตในการทำงานของครู และบุคลากรอย่างชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วย ความราบรื่น รวดเร็วมีประสิทธิภาพ					
49	ผู้บริหารสถานศึกษาประสานงานในการใช้ทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรอื่นภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					
การพัฒนาครู						
50	ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการ ในการพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาครู อย่างเป็นระบบ					
51	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาครูเท่าทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
52	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้ ความคิด เพื่อเป็นบุคคลที่ทันสมัยและเท่าทันต่อความเจริญก้าวหน้า ทางเทคโนโลยี					
53	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
54	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรมทาง วิชาการที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน					
55	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่างๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
56	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูโดยการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และราบรื่น					
57	ผู้บริหารสถานศึกษาเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
58	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ					
59	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามการพัฒนาครูในการใช้ประโยชน์จากการอบรม สัมมนาด้านวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้



ภาคผนวก ง
หนังสือราชการ



ที่ ศธ 0519.12/ ๒5๖4



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๐ ธันวาคม 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.สุรดา ไชยสงคราม

เนื่องด้วย นางสาวชนิษฐ์ คล้ายมณี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ
การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง
“ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู” โดยมี
อาจารย์ ดร.จันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์ และ เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์
ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็น
ผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวชนิษฐ์ คล้ายมณี และขอขอบคุณ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 224 2648



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/ ๒ ๕๒๔

วันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศรีรักษ์

เนื่องด้วย นางสาวชนิษฐ์ คล้ายมณี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู” โดยมี อาจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์ และ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็น ผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 224 2648

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวชนิษฐ์ คล้ายมณี และขอขอบคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

พิชญ์ ๕

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ 6918/ 0438

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒ กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชัยชนะสงคราม

เนื่องด้วย นางสาวชนันท์ คล้ายมณี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.จันทร์ศร ภูติอริยวัฒน์ และ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูในโรงเรียนของท่าน ตอบแบบสอบถาม ในหัวข้อเรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็น ข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2560 ถึงเดือนมีนาคม 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นิตยาธิ ๑ -

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 224 2648

ที่ ศธ 6918/ 0438



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒ กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดประยูรวงศาวาส

เนื่องด้วย นางสาวชนันท์ คล้ายมณี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.จันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์ และ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูในโรงเรียนของท่าน ตอบแบบสอบถาม ในหัวข้อเรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็น ข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2560 ถึงเดือนมีนาคม 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์ ดร. ๑ -

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 224 2648

ที่ ศธ 6918/ 0438



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒ กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดปรีณายก

เนื่องด้วย นางสาวชนันท์ คล้ายมณี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์ และ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูในโรงเรียนของท่าน ตอบแบบสอบถาม ในหัวข้อเรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็น ข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2560 ถึงเดือนมีนาคม 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 224 2648

ที่ ศธ 6918/ 0438



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒ กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนประถมทวีธาภิเศก

เนื่องด้วย นางสาวชนันท์ คล้ายมณี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์ และ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุมัติขอความเห็นชอบข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูในโรงเรียนของท่าน ตอบแบบสอบถาม ในหัวข้อเรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็น ข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2560 ถึงเดือนมีนาคม 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 224 2648

ที่ ศธ 6918/ 0438



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒ กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโมลิตสโมสร

เนื่องด้วย นางสาวชนิษฐ์ คล้ายมณี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์ และ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูในโรงเรียนของท่าน ตอบแบบสอบถาม ในหัวข้อเรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็น ข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2560 ถึงเดือนมีนาคม 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 224 2648

ที่ ศธ 6918/ 0438



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒ กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดอมรินทราราม

เนื่องด้วย นางสาวชนันท์ คล้ายมณี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.จันทรี ภูติอริยวัฒน์ และ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูในโรงเรียนของท่าน ตอบแบบสอบถาม ในหัวข้อเรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็น ข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2560 ถึงเดือนมีนาคม 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์ ดร. ๑ -

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 224 2648

ที่ ศธ 6918/ 0438



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒ กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดสังข์กระจาย

เนื่องด้วย นางสาวชนันท์ คล้ายมณี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.จันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์ และ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูในโรงเรียนของท่าน ตอบแบบสอบถาม ในหัวข้อเรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็น ข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2560 ถึงเดือนมีนาคม 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 224 2648

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวชนินันท์ คล้ายมณี
วันเดือนปีเกิด	9 มีนาคม 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดนนทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 43 หมู่ 3 ตำบลมหาสวัสดิ์ อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2546	มัธยมศึกษา จาก โรงเรียนสตรีนนทบุรี
พ.ศ. 2550	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ) สาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ จาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
พ.ศ. 2552	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ.2560	การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ