

Development of Administrator Role Indicators for Encouraging Efficiency on Learning Management in School

Chanchai Wongsirasawat

Ph.D. (Vocational Education Administration), Assistant Professor
Program in Educational Administration, Faculty of Education
Walaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage

Phadungchai Pupat

Ph.D. (Educational Measurement and Evaluation), Lecturer
Faculty of Industrial Education and Technology
King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

Received : November 22, 2018/ **Revised :** June 7, 2019/ **Accepted :** June 14, 2019

Abstract

The purposes of this research were to 1) development of administrator role indicators for encouraging efficiency on learning management in school and 2) approved the quality of administrator role indicators for encouraging efficiency on learning management in school. The research methodology consisted of 2 steps. Step 1 : Synthesize of administrator role indicators for encouraging efficiency learning management in school from related documents and research both in the country and foreign countries. The research instrument used was a record form. The data were analyzed by using content analysis and develop draft the administrator role indicators. Step 2 : Approved the quality of administrator role indicators using focus group discussions involving 12 specialists. The research instruments used for the data collection were a record form and a questionnaire about validity, sensitivity, neutrality, reliability, propriety and feasibility. The data were analyzed by using mean standard deviation and content analysis.

The research findings were : 1) The administrator role indicators for encouraging efficiency on learning management in school consisted of 5 components and composed of 15 indicators that were : (1) development quality of education composed of 4 indicators, (2) support for learning management composed of 3 indicators, (3) leadership composed of 3 indicators, (4) morality and ethics composed of 3 indicators and, (5) creating a network party composed of 2 indicators. 2) The propriety and feasibility of the administrator role indicators for encouraging efficiency on learning management in school were overall at a high level and found that in overall the values of validity, sensitivity and neutrality also met the criteria in every indicators and the reliability at 0.90.

Keywords: Indicator, Administrator Role, Efficiency on Learning Management

การพัฒนาตัวชี้วัดบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์

ค.อ.ด. (การบริหารอาชีวศึกษา), ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผดุงชัย ภูพัฒน์

ค.ด. (การวัดและประเมินผลการศึกษา), อาจารย์
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วันรับบทความ : 22 พฤศจิกายน 2561/ วันแก้ไขบทความ : 7 มิถุนายน 2562/

วันตอบรับบทความ : 14 มิถุนายน 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวชี้วัดบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และ 2) ตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัดบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาตัวชี้วัดบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา แหล่งข้อมูล คือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบบันทึก การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เนื้อหา และดำเนินการยกร่างตัวชี้วัด และขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัดบทบาทผู้บริหาร ดำเนินการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบบันทึก และแบบสอบถามความตรง ความไว ความเป็นกลาง ความเที่ยง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวชี้วัดบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ จำนวน 15 ตัวชี้วัด มีรายละเอียดดังนี้ (1) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีจำนวน 4 ตัวชี้วัด (2) การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มีจำนวน 3 ตัวชี้วัด (3) การมีภาวะผู้นำ มีจำนวน 3 ตัวชี้วัด (4) การมีคุณธรรมและจริยธรรม มีจำนวน 3 ตัวชี้วัด และ (5) การสร้างภาคีเครือข่าย มีจำนวน 2 ตัวชี้วัด และ 2) ตัวชี้วัดบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความตรง ความไว และความเป็นกลางเป็นไปตามเกณฑ์ทุกตัวชี้วัด ความเที่ยงมีค่าเท่ากับ 0.90 และโดยภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ตัวชี้วัด, บทบาทผู้บริหาร, ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ เป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใด ๆ เพราะคุณภาพของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่หลักของรัฐที่จะต้องจัดบริการให้แก่ประชาชนทุกคนในชาติอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพและให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 289 ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 41 ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมและความต้องการภายในท้องถิ่น อันจะเป็นการบริหารการศึกษาของไทยที่มุ่งกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น โดยเฉพาะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กระจายอำนาจการจัดการศึกษาลงสู่หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาโดยตรงและให้หน่วยงานต้นสังกัดมีอำนาจหน้าที่เป็นผู้กำกับดูแลส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว และองค์กรทางสังคมของหน่วยงานต้นสังกัดนั้น ๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ซึ่งในปัจจุบันความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลัก

ของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ดังนั้นในปัจจุบันกรอบแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่กำหนดขึ้นได้ถูกนำมาเป็นกรอบในการวางแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ในด้านการพัฒนาจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนในชาติ ให้มีทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศไทยสู่ยุค 4.0 ซึ่งเป็นยุคของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมที่ต้องอาศัยกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่มั่นคงและยั่งยืนอย่างป็นรูปธรรม มีการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ ปฏิรูปการวิจัยและการศึกษา โดยการผนึกกำลังกับเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ การวิจัยพัฒนา และบุคลากรระดับโลก (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559) และการจัดการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐาน ที่อยู่ภายใต้การกำกับของกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงตามศักยภาพของแต่ละบุคคล มีความรู้ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร รวมถึงพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ในการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558)

ผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อเด็กในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นผู้บริหารมีบทบาทในระดับนโยบายควรมีความใส่ใจต่อเรื่องการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่างๆ กล่าวคือผู้บริหารต้องมีทักษะ และความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว และสลับซับซ้อนอย่างมากมายการบริหารจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ouse ความสามารถ และมีกระบวนการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ

(เสนห์ จัยโต, 2545) บทบาทผู้บริหารในสถานศึกษา จึงต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติและตระหนักถึง ศักยภาพของสถานศึกษาต่อการเปลี่ยนแปลง สนับสนุน ต่อการพัฒนาการสอนและผลลัพธ์การเรียนรู้ในโรงเรียน ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ และเป็นผู้สนับสนุนในการ เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคล ที่เป็นกุญแจสำคัญในสถานศึกษาที่มีบทบาทต่อการ จัดการศึกษาให้เกิดคุณภาพในการกำหนดนโยบายที่ใช้ใน การพัฒนาสถานศึกษา การสร้างความเข้าใจทำให้ บุคลากรในสถานศึกษาสามารถพัฒนาและยกระดับการ จัดการศึกษา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาตัวชี้วัด บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการ เรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อให้หน่วยงานและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทางการศึกษาสามารถใช้เป็นสารสนเทศที่สำคัญ มาใช้ในการวางแผนและพัฒนาให้เกิดแนวทางเพื่อใช้ ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและ สถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดบทบาทผู้บริหารในการ ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัดบทบาทผู้บริหาร ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งพัฒนาตัวชี้วัดบทบาท ผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์เอกสาร และการสนทนา กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินงานการพัฒนาตัวชี้วัดบทบาทผู้บริหาร ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาตัวชี้วัดบทบาทผู้บริหาร ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งใน

และต่างประเทศ เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ประเทศไทย 4.0 แผนการศึกษาแห่งชาติ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 การจัดการเรียนรู้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การ เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง การบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการเรียนรู้ ตลอดชีวิต โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบบันทึก การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษา เอกสารที่กำหนดไว้ในแหล่งข้อมูลแล้วบันทึกตามประเด็น ที่กำหนดเพื่อนำมาয়กร่างกรอบและตัวชี้วัด การวิเคราะห์ ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อยกร่างตัวชี้วัดบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัดบทบาท ผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา ดำเนินการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน โดยมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ กลุ่มที่ 1 นักวิชาการทางการบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน และการวัดและประเมินผล กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาที่มี ประสบการณ์การบริหารตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป กลุ่มที่ 3 ครูผู้สอน ตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และกลุ่มที่ 4ศึกษานิเทศก์ตำแหน่งวิทยฐานะเชี่ยวชาญ โดยเลือก แบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบบันทึก และแบบสอบถามพิจารณาความตรง (Validity) ความไว (Sensitivity) ความเป็นกลาง (Neutrality) ความเที่ยง (Reliability) ความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Feasibility) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2555; ศิริชัย กาญจนาวสี, 2552; กมล สุดประเสริฐ, 2543; Johnstone, 1981) การ วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวชี้วัดบทบาทผู้บริหาร ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

ผลการกำหนดกรอบตัวชี้วัดบทบาทผู้บริหารใน การส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากนั้น
ยกร่างกรอบและตัวชี้วัด และจัดประชุมการสนทนากลุ่ม
ผู้เชี่ยวชาญ ได้ข้อสรุปดังนี้

ตัวชี้วัดบทบาท ผู้บริหารในการส่งเสริม
ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย
5 องค์ประกอบ จำนวน 15 ตัวชี้วัด ดังตาราง 1

ตาราง 1 รายละเอียดองค์ประกอบและตัวชี้วัดบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ใน
สถานศึกษา

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
1. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1.1 การบริหารหลักสูตร 1.2 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 1.3 การพัฒนางานประกันคุณภาพการศึกษา 1.4 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล
2. การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	2.1 การสร้างขวัญและกำลังใจ 2.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม 2.3 การพัฒนาครู
3. การมีภาวะผู้นำ	3.1 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3.2 ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3.3 ความรอบรู้ในเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. การมีคุณธรรมและจริยธรรม	4.1 ความซื่อสัตย์ 4.2 ความรับผิดชอบ 4.3 ความเป็นกัลยาณมิตร
5. การสร้างภาคีเครือข่าย	5.1 ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย 5.2 ความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย

ผลการตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัดบทบาทผู้บริหาร
ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
ของผู้เชี่ยวชาญ มีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความตรงของตัวชี้วัดบทบาท
ผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
ในสถานศึกษา พบว่า มีความตรงเท่ากับ 0.91-1.00
ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.5 แสดงว่าตัวชี้วัดทุกตัวมีความตรง
เชิงเนื้อหา (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2542)

ผลการวิเคราะห์ความไวของตัวชี้วัดบทบาท
ผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
ในสถานศึกษา พบว่า มีความตรงเท่ากับ 0.83-1.00
ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.5 แสดงว่าตัวชี้วัดทุกตัวมีความไว

ผลการวิเคราะห์ความเป็นกลางของตัวชี้วัด
บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการ
เรียนรู้ในสถานศึกษา พบว่า มีความเป็นกลางเท่ากับ
1.00 ทุกตัว ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.5 แสดงว่าตัวชี้วัดทุกตัว
มีความเป็นกลาง

ผลการวิเคราะห์ด้านความเที่ยงของตัวชี้วัด
บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการ
เรียนรู้ในสถานศึกษาตามวิธีของ Cronbach เพื่อหาค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟา หรือ Cronbach's Alpha Coefficient
(Cronbach, 1990) พบว่า มีความเที่ยงเท่ากับ 0.90
ดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความตรง ความไว ความเป็นกลาง และความเที่ยงของตัวชี้วัดบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

รายการ	ความตรง	ความไว	ความเป็นกลาง	ความเที่ยง
ค่า	0.91 -1.00	0.83-1.00	1.00 ทุกตัว	0.90
เกณฑ์การยอมรับ	0.50 ขึ้นไป	0.50 ขึ้นไป	0.50 ขึ้นไป	0.70 ขึ้นไป

และเมื่อพิจารณาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของตัวชี้วัด พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าตัวชี้วัดบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาด้านความเหมาะสมเป็นรายองค์ประกอบพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การมีคุณธรรมและจริยธรรม การมีภาวะผู้นำ และการสร้างภาคีเครือข่าย ตามลำดับ ส่วนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมสูงสุด คือ การพัฒนางานการประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมา คือ การบริหารหลักสูตร ส่วนตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมต่ำสุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมสูงสุด คือ การพัฒนาครู รองลงมาคือ ค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ การสร้างขวัญและกำลังใจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การมีภาวะผู้นำ ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมสูงสุด คือ ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่วนตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมต่ำสุด คือ ความรอบรู้ในเทคโนโลยีสารสนเทศ

การมีคุณธรรมและจริยธรรม ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมสูงสุด คือ ความซื่อสัตย์ รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ ส่วนตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมต่ำสุดคือ ความเป็นกัลยาณมิตร

การสร้างภาคีเครือข่าย ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมสูงสุด คือ ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย รองลงมาคือ ความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย

และเมื่อพิจารณาด้านความเป็นไปได้เป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีคุณธรรมและจริยธรรม การมีภาวะผู้นำ และการสร้างภาคีเครือข่าย ตามลำดับ ส่วนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในภาพรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีความเป็นไปได้สูงสุด คือ การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล รองลงมา คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ส่วนตัวชี้วัดที่มีความเป็นไปได้ต่ำสุด คือ การประกันคุณภาพการศึกษา

การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีความเป็นไปได้สูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 รายการ คือ การพัฒนาครู และการบริหารแบบมีส่วนร่วม รองลงมาคือ การสร้างขวัญและกำลังใจ

การมีภาวะผู้นำ ในภาพรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีความเป็นไปได้สูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 รายการ คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ และความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ความรอบรู้ในเทคโนโลยีสารสนเทศ

การมีคุณธรรมและจริยธรรม ในภาพรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีความเป็นไปได้สูงสุด คือ ความเป็นกัลยาณมิตร รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ ส่วนตัวชี้วัดที่มีความเป็นไปได้ต่ำสุดคือ ความซื่อสัตย์

การสร้างภาคีเครือข่าย ในภาพรวมมีความเป็น ภาคีเครือข่ายรองลงมา คือ ความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย
 ไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ได้ผลดังตาราง 3
 ตัวชี้วัดที่มีความเป็นไปได้สูงสุด คือ ความเข้มแข็งของ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของตัวชี้วัดบทบาท
 ผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	ความคิดเห็น					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	X	S.D.	ระดับ	X	S.D.	ระดับ
1. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.54	0.47	มากที่สุด	4.62	0.45	มากที่สุด
1.1 การบริหารหลักสูตร	4.58	0.51	มากที่สุด	4.58	0.51	มากที่สุด
1.2 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	4.50	0.52	มาก	4.67	0.49	มากที่สุด
1.3 การพัฒนางานการประกัน คุณภาพการศึกษา	4.67	0.49	มากที่สุด	4.50	0.67	มาก
1.4 การนิเทศ กำกับ ติดตามและ ประเมินผล	4.42	0.69	มาก	4.75	0.45	มากที่สุด
2. การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	4.47	0.50	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด
2.1 การสร้างขวัญและกำลังใจ	4.42	0.67	มาก	4.50	0.52	มาก
2.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.42	0.51	มาก	4.58	0.51	มากที่สุด
2.3 การพัฒนาครู	4.58	0.51	มากที่สุด	4.58	0.51	มากที่สุด
3. การมีภาวะผู้นำ	4.42	0.55	มาก	4.47	0.59	มาก
3.1 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.42	0.79	มาก	4.50	0.52	มาก
3.2 ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.50	0.67	มาก	4.50	0.67	มาก
3.3 ความรอบรู้ในเทคโนโลยี สารสนเทศ	4.33	0.65	มาก	4.42	0.67	มาก
4. การมีคุณธรรมและจริยธรรม	4.47	0.52	มาก	4.42	0.64	มาก
4.1 ความซื่อสัตย์	4.58	0.51	มากที่สุด	4.33	0.78	มาก
4.2 ความรับผิดชอบ	4.50	0.52	มาก	4.42	0.79	มาก
4.3 ความเป็นกัลยาณมิตร	4.33	0.77	มาก	4.50	0.67	มาก
5. การสร้างภาคีเครือข่าย	4.38	0.48	มาก	4.29	0.69	มาก
5.1 ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย	4.50	0.52	มาก	4.33	0.65	มาก
5.2 ความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย	4.25	0.62	มาก	4.25	0.75	มาก
ภาพรวม	4.46	0.33	มาก	4.47	0.44	มาก

อภิปรายผลและสรุปผล

จากผลการวิจัยตัวชี้วัดบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 3) การมีภาวะผู้นำ 4) การมีคุณธรรมและจริยธรรม และ 5) การสร้างภาคีเครือข่าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่สามารถแสดงบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริม และสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาในยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ และการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาททั้งที่เป็นบทบาทในหน้าที่ บทบาทที่ผู้อื่นคาดหวัง และบทบาทที่สังคมกำหนดให้ตามตัวชี้วัดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การสร้างภาวะผู้นำ การมีคุณธรรมและจริยธรรม และการสร้างภาคีเครือข่ายในสถานศึกษากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พิไลวรรณ แดงขาว, สฎายุ ธีระวนิชตระกูล และสุริพร อนุศาสนนันท์ (2556) ที่พบว่า ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบหลักสำคัญ คือ ด้านการเน้นผู้บริหารมืออาชีพ และด้านการมีส่วนร่วมสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ อินศรีไกร (2556) ที่พบว่าทักษะสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะการเป็นผู้นำวิชาการ ทักษะการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร ที่สำคัญจากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาแล้ว จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบการบริหารบุคคลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ต้องมองว่าบุคลากรทางการศึกษายังมีอีกมากมายในสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องบริหารอย่างมืออาชีพ นำศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องพัฒนาครูทุกคนให้มีความเชี่ยวชาญในอาชีพ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพเต็มที่ในงานที่ตรงกับความสามารถ และความถนัด เพราะบุคลากรในสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการทุกระดับ ทำให้องค์กรสู่ความสำเร็จ เจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย

ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีลักษณะสำคัญ คือ ประการหนึ่งต้องเป็นคนดี เป็นคนเก่ง ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญทุกกระบวนการขั้นตอน ตั้งแต่การพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา เพื่อการสรรหาบุคลากรและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากร เพื่อให้มีผลต่อการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง (ปัญญา แก้วกียูร และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล, 2545) ซึ่ง Derick Meado (2016) เสนอว่าบทบาทหน้าที่ในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ คือ บทบาทในการปกครองและชุมชนสัมพันธ์ (Role in government and community relations) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับพ่อแม่และสมาชิกในชุมชนสามารถเป็นประโยชน์กับคุณในความหลากหลายของพื้นที่ การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลและธุรกิจชุมชนสามารถช่วยให้โรงเรียนอย่างมาก รวมถึงประโยชน์ที่ได้รับบริจาคเวลาส่วนตัวและการสนับสนุนในเชิงบวกโดยรวม

ผลตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัดบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ตัวชี้วัดมีความตรง ความไว และความเที่ยง เป็นไปตามเกณฑ์ทุกตัวชี้วัด ค่าความเที่ยง มีค่าเท่ากับ 0.90 และโดยภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการพัฒนาตัวชี้วัดครั้งนี้ได้มีการศึกษาจากแหล่งข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่น่าเชื่อถือ รวมถึงการศึกษาคกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ประเทศไทย 4.0 แผนการศึกษาแห่งชาติ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานประเด็นที่กล่าวมาเป็นข้อมูลที่มีความเป็นปัจจุบัน และตรงกับสถานการณ์ในปัจจุบันจึงทำให้รายละเอียดขององค์ประกอบและตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นนั้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ทั้งนี้ผลการตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัดบทบาทของผู้บริหารสามารถยืนยันได้ว่าบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาจะสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพขึ้นได้ สอดคล้องกับที่ ธีระ รุญเจริญ (2550) ที่ได้กล่าวสนับสนุนว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ

และพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ หรือมีความรู้ ความสามารถเพื่อที่จะสามารถชี้แนะและพัฒนาสังคมได้ หากผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถสูงและเป็นผู้นำวิชาชีพที่มีสมรรถนะ มีความรู้ ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรมตลอดจนมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีจึงจะนำไปสู่การจัดการและบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดด้านการพัฒนางานการประกันคุณภาพการศึกษา และการมีคุณธรรมและจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีความเป็นไปได้ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนางานการประกันคุณภาพการศึกษามีส่วนสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ กล่าวคืองานการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถสะท้อนผลของงานต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา และยังสามารถสร้างความน่าเชื่อถือของสถานศึกษาซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง สอดคล้องกับ สมคิด พรหมจ้อย (2544) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการดำเนินการตามภารกิจต่าง ๆ ในการบริหารและการจัดการเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการทางการศึกษา และเมื่อพิจารณาตัวชี้วัดการมีคุณธรรมและจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ถือเป็นสิ่งที่สำคัญเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาถึงแม้ว่าครูสภาได้มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้เหมาะสมกับความเป็นวิชาชีพขั้นสูง แต่ที่ผ่านมามีหลายเหตุการณ์ที่แสดงถึงความละเลย และเกิดปัญหาเกี่ยวกับการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่ยังเกิดปัญหาในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) ได้ตอบโจทยระบบการศึกษาไทยว่าใจกลางของปัญหา คือการขาดความรับผิดชอบ (Accountability) ของระบบการศึกษาตลอดทุกชั้นตอน ถึงแม้จะลงทุนด้านการศึกษามากมายแต่คุณภาพการศึกษามีแนวโน้มต่ำลง นั่นสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในทุกๆด้านยังอ่อนแออยู่มาก (อรธณพ จินะวัฒน์, 2557) และงานวิจัยของ สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2554) ได้ให้ข้อค้นพบ

ที่น่าสนใจว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความเสี่ยงที่จะมีปัญหาด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณมากกว่าครู ด้านศีลธรรมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามักมีความเสี่ยงในเรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมและไม่เป็นแบบอย่างที่ดี และขาดความโปร่งใสในการบริหารทรัพย์สินและงบประมาณ ส่วนด้านคุณธรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามักขาดภาวะผู้นำ ขาดหลักการในการบริหารงานที่โปร่งใส ยึดตัวบุคคลหรือกลุ่มมากกว่าหลักการ ขาดทักษะในการปกครองคน ในด้านจริยธรรม พบความเสี่ยงในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน สำหรับด้านจรรยาบรรณ พบว่า การที่ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตน ขาดการควบคุมอารมณ์ และขาดความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการจนอาจนำไปสู่การขาดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆโดยเฉพาะจากกรรมการสถานศึกษา นอกจากนี้ในส่วนของตัวชี้วัดการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในเรื่องการพัฒนาครูมีความเหมาะสมและความเป็นไปอยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนให้เกิดความสำเร็จที่จะเกิดกับผู้เรียน ดังนั้นการพัฒนาครูจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ต้องคำนึงถึงปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของครู ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มก็ได้ให้ข้อมูลว่า ครูควรได้รับการพัฒนาเป็นระยะ ๆ จากผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การสำรวจความต้องการในการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของครู สร้างการมีส่วนร่วมจากครู และที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถ กำหนดเป้าหมายความสำเร็จโดยการวางแผนกิจกรรมที่สอดคล้องกับผู้เรียน ผลักดันให้ครูจัดทำแผนส่งเสริมการเรียนการสอน สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ได้แนะนำว่าปัญหาการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่าขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่องและขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจังทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบเพียงพอที่สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษายังขาดความรู้ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา จากที่กล่าวมาในยุคปัจจุบันบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาต้องพร้อมที่จะพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับ

การพัฒนาทั้งด้านความรู้ มีทักษะการทำงานและมีลักษณะนิสัยที่ดีงาม สามารถสร้างความสามัคคีในองค์กรและในกลุ่มเพื่อนร่วมประกอบวิชาชีพ และปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในการรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ต้องใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา (Stakeholders) เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพทางการบริหารการศึกษามากที่สุดต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานทางการศึกษาสามารถนำตัวชี้วัดบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการ

จัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาบทบาทของตนเอง และปรับปรุงการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยความตรงเชิงโครงสร้างของตัวชี้วัดบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

2.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กมล สุตประเสริฐ. (2543). *ดัชนีความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553*. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127 ตอนที่ 23 ก วันที่ 2 เมษายน 2553. หน้า 22-35.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *(ร่าง) กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ธนาเพลส.
- ปัญญา แก้วกียูร และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล. (2545). *ชุดฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา: ประมวลสาระ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- พิชิต ฤทธิ์จรรยา. (2555). *เทคนิคการประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ : เฮ้าส์ ออฟ คอร์มิสท์.
- พิไลวรรณ แดงขาว, สฎายุ ธีระวณิชตระกูล และสุริพร อนุศาสนนันท์. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*. 7(2), 82-95.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). *ทฤษฎีการประเมิน*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2542). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2554). *การพัฒนารูปแบบและกระบวนการสร้างเสริมศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2544). การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช*. 14(3).

- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). *ประเทศไทย 4.0*. Retrieved from <https://www.facebook.com/drsuvitpage/posts/1411286459178080>.
- สุรศักดิ์ อินศรีไกร. (2556). *ทักษะที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- เสน่ห์ จัยโต. (2545). องค์การสมัยใหม่: ตัวแบบห้าเอส. *วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช*. 15(1), 48-55.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *รายงานประจำปี 2558*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *สภาวะการศึกษาไทย ปี 2550/2551 ปัญหาความเสมอภาค และคุณภาพของของการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ : คอมมิวนิเคชั่น.
- อรรถณพ จินะวัฒน์ และคณะ. (2557). *การศึกษาสภาพการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. (5th ed). New York : Harper Collins.
- Derick Meado (2016). *The Role of the Principal in Schools*. Retrieved from : <http://teaching.about.com/od/admin/tp/Role-Of-The-Principal.htm>
- Johnstone, J.N. (1981). *Indicators of education systems*. London : The Anche Press, Tiptree Essex.