



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปรีวรรตกับการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
AND ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS
IN PRAKONCHAI DISTRICT, BURIRAM PROVINCE

วิทยานิพนธ์

ของ

อมตวรรณ ภูผาจง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปรีวรรตกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์		
ผู้วิจัย	อมลวรรณ ภูผางง		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.สาธิต ผลเจริญ	ที่ปรึกษา	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ ศิริภานุมาศ	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำปรีวรรตของผู้บริหารโรงเรียน 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปรีวรรตกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2553 จำนวน 1,273 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการเลือกแบบตามความสะดวก จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าและแบบสอบถามปลายเปิด ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9302 ข้อมูลได้จากครูโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2553 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปรีวรรตกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) แบบเพียร์สัน และกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำปรีวรรตของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายลักษณะ ปรากฏว่า ทุกลักษณะมีภาวะผู้นำปรีวรรต อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้ดังนี้ ลักษณะที่ 1 เชิงอุดมคติ ลักษณะที่ 2 เชิงใส่ใจเฉพาะรายบุคคล ลักษณะที่ 3 เชิงกระตุ้นให้เกิดสติปัญญา และลักษณะที่ 4 เชิงจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปรวิรรคกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าภาวะผู้นำปรวิรรคของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอ ประโคนชัย กับการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการจัดการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการนิเทศภายในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน ในทางบวกในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

TITLE	The Relationship Between Transformational Leadership and Academic Administration of School Administrators in Prakonchai District, Buriram Province	
AUTHOR	Amolwan Puphachong	
THESIS ADVISORS	Dr. Satit Ponjarem	Advisor
	Assistant Professor Dr. Piyaporn Siripanumas	Co-advisor
DEGREE	Master of Education	MAJOR Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR 2011

ABSTRACT

The purposes of this research were : 1) to investigate the transformational leadership of school administrators ; 2) to study the academic administration of school administrators ; and 3) to study the relationship between transformational leadership and academic administration of school administrators in Prakhonchai District, Buriram Province. The population of the research were 1,273 teachers in Prakhonchai District, Buriram Province in academic year 2010. The samples of the study consisted of 290 teachers in Prakhonchai District, Buriram Province, selected by convenience sampling. The research instrument was a rating scale questionnaire, and open-ended questions. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Person product moment correlation (r_{xy}) at the statistical significance .01 level.

The findings were as follows.

1. The transformation leadership of school administrators in Prakhonchai District, Buriram Province both as a whole and each aspect were at high levels. The ranking from high to low mean scores were idealism, individual intention, intellectual encouragement, and inspired motivation, respectively.
2. The academic administration of school administrators in Prakhonchai District, Buriram Province as a whole was at high level. When considering each aspect, it was found that the aspects of curriculum development and instructional management were at high levels while the aspect of internal supervision was at moderate level.

3. The relationship between transformational leadership and academic administrator of school administrators in Prakhonchai district, Buriram Province as a whole was a high positive relation. When considering each aspect, it was found that the aspects of curriculum development, and instructional management were high positive relations; whereas, the aspect of internal supervision was a moderate positive relation.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย
ขอขอบพระคุณ ดร.สาธิต ผลเจริญ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.ปิยาภรณ์ ศิริพานุมาศ และดร.สุรชัย ปิยานุกูล กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาช่วยเหลือให้
คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านคือ นายพิทยา ไชยมงคล
ผู้อำนวยการโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม นายสมเกียรติ สวงรัมย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบุ
วิทยาสรรค์และนายกรกฤษ ธีรธีรพงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสามัคคี ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณคุณครูที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณทุกท่านที่มีรายชื่อในบรรณานุกรมที่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำวิทยานิพนธ์
ขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นสาขาการบริหารการศึกษา รุ่น 12 มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ทุกคนที่เป็นกำลังใจ
ในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จ

ประโยชน์และคุณค่าที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา
บูรพาจารย์ คณาจารย์และผู้มีส่วนในการช่วยเหลือเกื้อกูลทุกท่าน

อมลวรรณ ภูผาง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
ภาวะผู้นำ.....	6
ภาวะผู้นำปริวรรต.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำปริวรรต.....	10
ภาวะผู้นำปริวรรตของผู้บริหารโรงเรียน.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ.....	16
ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ.....	19
ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาไทย.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
งานวิจัยในประเทศ.....	43
งานวิจัยต่างประเทศ.....	47
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	48
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	52
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	73
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	73
สมมติฐานของการวิจัย.....	73
วิธีดำเนินการวิจัย.....	74
สรุปผลการวิจัย.....	75
อภิปรายผล.....	76
ข้อเสนอแนะ.....	79
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก.....	85
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	83
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	94
ภาคผนวก ค ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	102
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	107

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับภาวะผู้นำปรีวรรตของ ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของ ครู โดยรวมและรายลักษณะ.....	59
3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับภาวะผู้นำปรีวรรตของ ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู ในลักษณะภาวะผู้นำปรีวรรตเชิงอุดมคติ โดยรวมและรายข้อ.....	60
4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับภาวะผู้นำปรีวรรตของ ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู ในลักษณะภาวะผู้นำปรีวรรตเชิงจงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ.....	61
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับภาวะผู้นำปรีวรรตของ ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู ในลักษณะภาวะผู้นำปรีวรรตเชิงกระตุ้นให้เกิดปัญญา โดยรวมและรายข้อ.....	62
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับภาวะผู้นำปรีวรรตของ ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู ในลักษณะภาวะผู้นำปรีวรรตเชิงใส่ใจเฉพาะรายบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	63
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็น ของครู โดยรวมและรายด้าน.....	64
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็น ของครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมและรายข้อ.....	65
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็น ของครู ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็น ของครู ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	67
11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปฏิวัติกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์.....	69
12	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปฏิวัติกับการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์.....	71
13	ค่าทดสอบอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม.....	103

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา.....	48
-----------------------------------	----

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาเป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ต่าง ๆ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในกระบวนการจัดการศึกษาของประเทศไทย มีเนื้อหาให้ปรับเปลี่ยนเกี่ยวกับสาระของการจัดการศึกษาในทุก ๆ ด้าน การเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัตินี้ถือเป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่ซึ่งปฏิรูปทั้งระบบ มีการเปลี่ยนแปลงทุกระดับ การปฏิรูประดับสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎหมายและนโยบายการดำเนินการด้านการศึกษาของประเทศ เป็นกลไกที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนประสบความสำเร็จ การปฏิรูปขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่สำคัญ แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมาก คือ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารต้องใช้ยุทธศาสตร์หลาย ๆ อย่าง ยุทธศาสตร์ที่สำคัญยุทธศาสตร์หนึ่งก็คือการมีภาวะผู้นำและภาวะผู้นำที่ผู้บริหารโรงเรียนนำมาใช้กันมากในปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำปริวรรต ซึ่งจะช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพและเกิดความสำเร็จต่อโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

โรงเรียนเป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อให้เยาวชนเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะตามที่ได้กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายหลักในแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559) โดยมีจุดมุ่งหมายว่า 1. พัฒนาชีวิตให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” 2. พัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีคุณภาพใน 3 ด้าน คือ เป็นสังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้และสังคมสมานฉันท์ที่เอื้ออาทรต่อกัน โรงเรียนจึงเป็นองค์กรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สร้างสรรค์ หล่อหลอมให้เยาวชนเจริญเติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศต่อไป ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 41 “สถานศึกษาตามมาตรา 34(42) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลง” จากมาตราดังกล่าวจึงทำให้การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ โดยนำแนวคิดหลักของการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School-Based Management) ที่เน้นในเรื่องการกระจายอำนาจจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา

ในการดำเนินการจัดการศึกษาในโรงเรียน ตามหลักการบริหารในปัจจุบันที่มีการกระจายอำนาจนั้น ได้แบ่งงานออกเป็น 4 ด้าน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณและงานบริหารทั่วไป แต่งานบริหารงานวิชาการถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะส่งผลโดยตรงไปยังนักเรียน ทำให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือเป็นคนดี เป็นคนเก่งและเป็นคนมีความสุขตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ตลอดจนการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในสายงานวิชาการ ให้การดำเนินงานวิชาการประสบผลสำเร็จนั้นจะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกคน โดยฝ่ายวิชาการจะต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสายงานให้ชัดเจน มีการจัดทำแผนภูมิสายงานวิชาการ กำหนดความรับผิดชอบให้ครอบคลุมสายงาน รวมถึงการบริหารหลักสูตร การกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของผู้เรียน เพราะงานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มาตรฐานการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการดำเนินงานวิชาการประสบความสำเร็จ

งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญในการจัดระบบงานให้รัดกุมและมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น จึงมีนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของงานวิชาการว่าเป็นหัวใจของโรงเรียน เป็นชีวิตจิตใจของสถาบันที่เดียว ส่วนงานด้านอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้สถาบันดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น (พนัส หันนาคินทร์. 2539 : 235) ผู้บริหารการศึกษาทุกคนควรจะได้รับผิดชอบเป็นผู้นำของครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาทุกแห่งคือ การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ โดยการทำงานร่วมกับครู กระตุ้นเตือนครูให้คำแนะนำครูและประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการสอน (ภิญโญ สาร. 2526 : 232) งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อม ก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547 : 15)

สมิธ (Smith. 1961 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ บุญเรือง. 2552) ได้ศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของงานวิชาการไว้เป็นอันดับแรก งานในความรับผิดชอบของผู้บริหารแบ่งเป็น 7 ประเภท ดังนี้ งานวิชาการ ร้อยละ 40 งานบริหารบุคลากร ร้อยละ 20 งานบริหารกิจการนักเรียน ร้อยละ 20 งานบริหารการเงิน ร้อยละ 5 งานบริหารอาคารสถานที่ ร้อยละ 5 งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน ร้อยละ 5 งานบริหารทั่วไป ร้อยละ 5 ซึ่งจะเห็นว่างานวิชาการถือเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ แบบเรียน งานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและ ประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนการศึกษา และงานประชุมอบรม ทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูง จะเห็นได้ว่าการบริหารงานวิชาการนับเป็นงานที่สำคัญของโรงเรียน เป็นหน้าที่หลักของโรงเรียน ถือเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน โรงเรียนจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการของโรงเรียน ที่จะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี

ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำปรีวรตทุกคนควรจะได้รับผิดชอบเป็นผู้นำของครู ในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะครูโรงเรียนในอำเภอประโคนชัยจังหวัด บุรีรัมย์ มีความสนใจจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปรีวรตกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นข้อพิจารณาเสนอแนะ ในการพัฒนาคุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และวงการศึกษาโดยรวมต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำปรีวรตของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัด บุรีรัมย์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปรีวรตกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำปรีวรตของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในเชิงบวก

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปรีวรตกับการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
2. เป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2553 จำนวน 1,273 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูโรงเรียนในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2553 จำนวน 290 คน โดยกำหนดขนาดตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) หลังจากนั้นสุ่มแบบแบ่งกลุ่มย่อยเป็น 4 กลุ่ม โดยการเลือกตามความสะดวก (Convenience sampling) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 151) ได้แก่

ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	จำนวน 140 คน
ครูโรงเรียนประถมศึกษา (ขยายโอกาส)	จำนวน 50 คน
ครูโรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน 75
ครูโรงเรียนเอกชน	จำนวน 25 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำปรีวรรตของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามแบบของเบอร์น (Burn) 4 ลักษณะ ได้แก่

2.1.1 ลักษณะที่ 1 เชิงอุดมคติ (Idealized Influence)

2.1.2 ลักษณะที่ 2 เชิงจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)

2.1.3 ลักษณะที่ 3 เชิงกระตุ้นให้เกิดสติปัญญา (Intellectual Stimulation)

2.1.4 ลักษณะที่ 4 เชิงใส่ใจเฉพาะรายบุคคล (Individualized Consideration)

2.2 ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานวิชาการ ตามกรอบงานวิชาการ 3 ด้าน ดังนี้

2.2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

2.2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน

2.2.3 ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำปรีวรรต (Transformational Leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำที่สามารถทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยเกิดจากการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันและใช้สมรรถภาพของสมาชิกในองค์กรอย่างเต็มที่ในการพัฒนางาน โดยที่สมาชิกทุกคนมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของตนเองและงานในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยยึดตามแบบของเบอร์น (Burns) ซึ่งประกอบด้วย 4 ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะที่ 1 เชิงอุดมคติ (Idealized Influence) เป็นการชี้ให้เห็นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือ มีความศรัทธาและเคารพในตัวผู้นำที่อุทิศตัวและเสียสละเพื่อพวกเขา ทำให้พวกเขามีความหวังและความฝัน รวมทั้งกระทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับพวกเขา

ลักษณะที่ 2 เชิงจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นการวัดระดับความสามารถของผู้นำ ในการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ให้เกิดขึ้นในรูปแบบใด ใช้สัญลักษณ์ (Symbols) และภาพพจน์ (Images) ที่เหมาะสมอย่างไรในการที่จะช่วยผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งมั่นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าที่พวกเขา กำลังปฏิบัติอยู่นั้น มีความสำคัญยิ่งเพียงใด

ลักษณะที่ 3 เชิงกระตุ้นให้เกิดสติปัญญา (Intellectual Stimulation) แสดงถึงระดับความสามารถของผู้นำ ในการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มองไปที่ปัญหาเก่า ๆ ด้วยวิธีการแบบใหม่ สร้างสภาพแวดล้อมให้สามารถรับกับสถานการณ์ที่รุนแรงจากภายนอกได้ รวมทั้ง สนับสนุนให้ตั้งคำถามที่เกี่ยวโยงกับค่านิยมและความเชื่อของตัวเองรวมทั้งขององค์กร

ลักษณะที่ 4 เชิงใส่ใจเฉพาะรายบุคคล (Individualized Consideration) ชี้ให้เห็นถึงระดับการแสดงความสนใจของผู้นำต่อความผาสุกของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการมอบหมายโครงการเป็นรายบุคคลและให้ความสนใจกับคนที่ดูเหมือนว่าจะมีส่วนร่วมในกลุ่มน้อยกว่าคนอื่น

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2553

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน การปรับปรุงและการพัฒนาการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีสัมฤทธิ์ผลและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การพัฒนาแผนการเรียนที่จัดประสบการณ์ด้วยการบูรณาการความรู้ต่าง ๆ ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองและสามารถประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตได้

การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอน การเตรียมการจัดการเรียนการสอน การจัดสื่อการสอนและเทคโนโลยี การดำเนินการจัดการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลการเรียนการสอน การนำเทคนิคและวิธีการสอนใหม่ ๆ มาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนรู้

การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการส่งเสริม สนับสนุนให้คำปรึกษา หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนอันเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้ครูพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน โดยมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปรวิรรตกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในสาระสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำปรวิรรต
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำปรวิรรต
4. ภาวะผู้นำปรวิรรตของผู้บริหาร โรงเรียน
5. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
6. ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
7. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาไทย
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิดของการวิจัย

ภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายตามรูปศัพท์นั้น คำว่า “ภาวะผู้นำ” ภาษาอังกฤษว่า (Leadership) คำว่า Leader แปลว่า “ผู้นำ” ส่วนคำว่า ship แปลว่า “สภาพ” หรือ “สภาวะ” หรือ “ภาวะ” รวมกันเป็นคำว่า “ภาวะผู้นำ” มีความหมายว่าสภาพหรือลักษณะการเป็นผู้นำ ไม่ได้หมายถึงตัวบุคคล (อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ, 2550 : 3)

ภาวะผู้นำ มีผู้เรียกกันหลายอย่าง บางทีเรียกว่า “ผู้นำ” และ “ผู้บังคับบัญชา” ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานบุคคล เพราะผู้นำเป็นจุดดวงประทีปของหน่วยงาน ผู้นำเป็นจุดรวมแห่งพลังของทุกคนในองค์กร ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้บังคับบัญชาและต่อผลงานในส่วนรวม ความสามารถและลักษณะของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปริมาณ คุณภาพและคุณค่าขององค์กรที่ผลสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานเยี่ยงนั้นของ

ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอีกด้วย โดยนัยนี้ ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานต่อผู้ได้บังคับบัญชาต่อสถาบัน โดยเฉพาะต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความหรือความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายความหมาย ดังต่อไปนี้

ประสิทธิ์ เชิดชู (2536 : 12) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำของบุคคลหนึ่งซึ่งสามารถโน้มน้าวบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลให้เกิดความร่วมมือกันปฏิบัติงาน จนบรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้ โดยที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลยอมรับและเต็มใจ

รัชนี วิเศษสังข์ (2537 : 18) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะชักจูงผู้อื่น ให้ร่วมใจกับตนดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายของงานที่รับผิดชอบร่วมกันได้

สมคิด บางโม (2539 : 218) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ อิทธิพลดังกล่าวอาจเป็นไปในทั้งทางบวกและทางลบ หรือทางใดทางหนึ่ง

ลัทธิกาล ศรีวรรณ (2539 : 93) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้อำนาจและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือหมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นทำตามจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2543 : 614) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) พยายามที่จะใช้กำลังสมอง กำลังกายและกำลังใจ เพื่อดึงใจหรือคลอใจให้ผู้ตามกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตนและเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและการจูงใจหรือคลอใจเช่นนั้นจะต้องไม่เป็นการบังคับตลอดจนต้องได้รับการยินยอมจากผู้ตามด้วย

จากความหมายของภาวะผู้นำ จะเห็นว่าแนวคิดส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับคนและกลุ่มคนที่พยายามจะใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่ม กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้ผู้อื่นที่เป็นผู้ร่วมงาน ผู้ตามหรือผู้ได้บังคับบัญชามีความเต็มใจศรัทธา เต็มใจกระตือรือร้นและให้ความร่วมมือเพื่อทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปในทิศทางที่กำหนดไว้จนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้ตาม การสื่อความหมายและการเสริมแรงที่ดีก่อให้เกิดความร่วมมือเพื่อเอาชนะอุปสรรค ซึ่งจะเห็นได้จากคุณภาพของงานที่ออกมารวมทั้งความพอใจของผู้ปฏิบัติ

ประเภทของภาวะผู้นำ

เบอร์น (Burns. 1978 : 207) เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน

3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัล เพื่อตอบสนองความต้องการ และเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

2. ภาวะผู้นำปรีวรรต (Transformational Leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่ายคือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำปรีวรรตและเปลี่ยนผู้นำปรีวรรตไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือผู้นำปรีวรรตจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก (Conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิศรภาพ ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

3. ภาวะผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำปรีวรรตจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อผู้นำได้ยกระดับความประพฤติ และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิม ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์หรือระดับการพัฒนา จริยธรรมของโคลเบิร์ต แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดหมายที่สูงขึ้น

ภาวะผู้นำปรีวรรต

ภาวะผู้นำปรีวรรต (Transformational Leadership) มีชื่อเรียกเป็นภาษาไทยที่พบโดยทั่วไป เช่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2544 : 60) ภาวะผู้นำการปฏิรูป (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 : 63) ภาวะผู้นำแบบปรีวรรต (รัชณี วิเศษสังข์. 2537 : 18) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 1) สำหรับการวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า "ภาวะผู้นำปรีวรรต"

บาส และอโวลิโอ (Bass & Avolio. 1994 : 2) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำปรีวรรตว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะ ดังนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ๆ ก่อให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถ

ที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเอง ไปสู่ที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำปรวิรรตจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้นและบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการทำทลายความคาดหวังและมักนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานซึ่งสูงขึ้น

ลิวูด และคนอื่น ๆ (Leithwood and Others. 1999 : 9) ให้ความหมายของภาวะผู้นำปรวิรรตว่า หมายถึง รูปแบบผู้นำที่ตัวผู้นำมีความสามารถพิเศษ มีวิสัยทัศน์ คำนึงถึงวัฒนธรรมขององค์การ ปรับเปลี่ยนองค์การและมอบอำนาจในการทำงานต่าง ๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมุ่งเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์การและความมีสมรรถภาพของสมาชิกในองค์การ

สุดา ทัพสุวรรณ (2541 : 8) ให้ความหมายของภาวะผู้นำปรวิรรตว่า หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเน้นให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญของคุณค่าของผลงานที่ผลิตออกมาจูงใจให้ผู้ตามสนใจทำงานเพื่อหน่วยงานตลอดจนเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการในผลงานของผู้ตามให้สูงขึ้นและใช้ความสามารถของตนเองตามศักยภาพทั้งหมดในการทำงาน

สุมาลี ขุนจันดี (2541 : 81) ให้ความหมายของภาวะผู้นำปรวิรรตว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำต้องการเพิ่มระดับความพยายามของผู้ตามเพื่อให้ปฏิบัติงานตามความคาดหวัง โดยผู้นำทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดีและนับถือผู้นำทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้ที่มีศักยภาพเป็นนักพัฒนาเป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ควบคุมตนเองได้โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งที่สอดคล้องคือยกระดับความรู้สึกความสำนึกของผู้ตาม โดยให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะบรรลุผลตามผลลัพธ์ที่ต้องการนั้นทำให้ผู้ตามมาคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อทีมงานองค์การและนโยบายโดยการกระตุ้นระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับความต้องการของมาสโลว์

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543 : 5-6) ให้ความหมายของผู้นำปรวิรรตว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในภารกิจ จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมา สรุปได้ว่าภาวะผู้นำปรวิรรตหมายถึงรูปแบบที่สามารถทำให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยเกิดจากการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันและใช้สมรรถภาพของสมาชิกในองค์การอย่างเต็มที่ในการพัฒนางาน โดยที่สมาชิกทุกคนมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของตนเองและงานในองค์การ

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำปรีวรรต

ทฤษฎีภาวะผู้นำปรีวรรต เป็นทฤษฎีของการศึกษาผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ของภาวะผู้นำโดยมี เบอร์น (Burn) และบาส (Bass) เป็นสองคนแรกที่กำลังกล่าวถึงภาวะผู้นำปรีวรรต โดยแสดงให้เห็นว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำปรีวรรตเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน เช่นในปัจจุบันนี้ (Mosley and Others. 1996)

ทฤษฎีภาวะผู้นำปรีวรรต (Transformational Leadership) ของเบอร์น (Burn)

ในทฤษฎีภาวะผู้นำปรีวรรต ตอนเริ่มต้นได้รับการพัฒนามาจากการวิจัยเชิงบรรยาย ผู้นำทางการเมือง คือ เบอร์น (Burn. 1978) อธิบายภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ภาวะผู้นำปรีวรรตมองได้ทั้งในระดับแคบ ที่เป็นกระบวนการที่ส่งอิทธิพลต่อปัจเจกบุคคล (Individual) และในระดับกว้างที่เป็นกระบวนการในการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมและปฏิรูปสถาบันในทฤษฎีของเบอร์น ผู้นำปรีวรรตพยายามยกระดับของการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น เช่น ในเรื่องเสรีภาพ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน สันติภาพ และมนุษยธรรม โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ความกลัว ความเห็นแก่ตัว ความอิจฉาริษยา ผู้นำจะทำให้ผู้ตามก้าวขึ้นจาก “ตัวตนในทุก ๆ วัน” (Everyday Selves) ไปสู่ “ตัวตนที่ดีกว่า” (Better Selves) เบอร์นมีแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำปรีวรรตอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรในทุก ๆ ตำแหน่ง ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำหรือเป็นผู้ตาม และอาจจะเกี่ยวกับคนที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกัน สูงกว่า หรือต่ำกว่าก็ได้

อย่างไรก็ตาม เบอร์น (Burns) (1978 : 207) ได้จำแนกองค์ประกอบ 4 ลักษณะของภาวะผู้นำปรีวรรตไว้ ได้แก่

1. ลักษณะภาวะผู้นำเชิงอุดมคติ (Idealized Influence) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียน แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่ทำให้บุคลากรยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารโรงเรียนจะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ มีคุณธรรมจริยธรรมเสียสละ เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อและมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรคเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในการบริหารงาน และการวางตัว

2. ลักษณะภาวะผู้นำเชิงจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร โรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจภายใน หรือมีแรงบันดาลใจ ในการทำงาน เห็นคุณค่าของงาน เห็นว่างานนั้นมีความท้าทาย และไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถ บรรลุเป้าหมายได้ ด้วยการสนับสนุนให้กำลังใจและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จนเป็นผลให้ บุคลากร เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง โดยผู้บริหาร โรงเรียนอาจใช้คำพูด สัญลักษณ์ หรือจินตนาการชักชวนให้เข้าใจทัศนภาพ และความหมาย เกิดความรู้สึกว่าภารกิจ ที่จะต้องการทำให้เป็นสิ่งสำคัญ

3. ลักษณะภาวะผู้นำเชิงกระตุ้นให้เกิดสติปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร โรงเรียนใช้กระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน รวมทั้งกระตุ้นให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ร่วมแสดงความคิดเห็น มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมติฐาน เปลี่ยน กรอบการมองปัญหา โดยผู้บริหาร โรงเรียนใช้สัญลักษณ์ จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริม ให้บุคลากรเข้าใจในบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจ และส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ ที่ต้องการ เป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามที่จะแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

4. ลักษณะภาวะผู้นำเชิงใส่ใจเฉพาะรายบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร โรงเรียนใช้วินิจฉัย และยกระดับความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลมุ่งพัฒนาบุคลากร เป็นพี่เลี้ยง มีการติดต่อกับบุคลากรเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร กระจายความรับผิดชอบส่งเสริมให้บุคลากรเกิดจินตภาพ มีความมั่นคง มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองมีความรับผิดชอบ และควบคุมตนเองได้

ทฤษฎีภาวะผู้นำปริวรรต (Transformational Leadership) ของบาส (Bass)

จากทฤษฎีของบาส (Bass : 1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น เพื่ออธิบาย กระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์การ และได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างผู้นำปริวรรต และระบบ แลกเปลี่ยน บาส นิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อตัวผู้ตาม ผู้นำเปลี่ยนสภาพผู้ตาม โดยการทำให้พวกเขาตระหนักในความสำคัญและคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น หรือโดยยกระดับ ความต้องการของผู้ตาม หรือโดยชักจูงให้พวกเขาเห็นแก่องค์กร มากกว่าการสนใจของตนเอง (Self-Interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำและได้รับการจูงใจ ให้ทำสิ่งต่างๆ ได้ มากกว่าที่คาดหวังในตอนแรก บาสเห็นว่าภาวะผู้นำปริวรรตเป็นมากกว่าคำเพียง คำเดียวที่เรียกว่า บารมี (Charisma) บารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อ ผู้ตาม โดยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็งและความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ บาสเห็นว่าความมีบารมี

มีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำปริวรรต ยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำปริวรรตที่มิใช่นอกเหนือจากคามมีบารมี คือ กระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ทั้งสามองค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม ผลที่ผสมผสานนี้ทำให้ผู้นำปริวรรตแตกต่างกับผู้นำแบบมีบารมีนอกจากนี้ ผู้นำปริวรรตพยายามที่จะเพิ่มพลัง (Empower) และยกระดับผู้ตามในขณะที่ผู้นำแบบมีบารมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งพาผู้นำ และสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพันในด้านแนวคิดบาสให้นิยามภาวะผู้นำปริวรรตในทางที่กว้างกว่าเบอร์น โดยไม่ใช่เพียงแต่การใช้สิ่งจูงใจ (Incentive) เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้น แต่จะรวมการทำงานที่ต้องการมีความชัดเจน ขึ้นเพื่อการให้รางวัลตอบแทน และบาสยังมองภาวะผู้นำปริวรรตมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน บาสยอมรับว่าให้ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำปริวรรตของผู้บริหารโรงเรียน

ปริวรรต หรือ การเปลี่ยนแปลง (Change) นักวิชาการบางท่านให้นิยามว่าเป็นการแปรผัน (Altering) ในพฤติกรรม โครงสร้าง การบวนการ จุดมุ่งหมายและผลลัพธ์ขององค์กร

โคท (Kohl, 1968 : 247 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2546 : 154) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์
2. การให้ความสนใจ
3. การประเมินทางเลือก
4. การเลือกทางเลือก
5. การนำไปปฏิบัติ
6. การประเมินผล

เซมเสกและหลุยส์ (Simsek & Louis, 1994 : 690 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2546 : 154) ได้ให้นิยามในเชิงบริหารที่น่าสนใจว่า การเปลี่ยนแปลงในองค์กร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) จากกระบวนทัศน์เก่าไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ ทั้งในเรื่องโครงสร้าง วัฒนธรรม ภาวะผู้นำและบทบาทส่วนบุคคล เป็นกระบวนทัศน์ที่มีลักษณะเด่นกว่าและมีผลต่อความสำเร็จได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของ ราซิกและสวอนสัน (Razik & Swanson, 2001)

ที่เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องของกระบวนการ (Process) กระบวนการที่เรียกว่า Step – Based Models ที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. การกำหนดและจัดลำดับของความจำเป็น
2. การพัฒนายุทธศาสตร์กว้าง ๆ และจัดทำแผนปฏิบัติการ
3. การปฏิบัติงานตามวิธีการที่เลือก
4. การประเมินผล

การเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลจากการปรับปรุงภายในอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นผลมาจากการปรับตัวของสภาพแวดล้อมภายนอกที่แตกต่างไปจากเดิม ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมีหน้าที่พื้นฐานในการให้บริการทั้งต่อนักเรียน ชุมชนและสังคม เป็นความรับผิดชอบของอนาคตและเพื่อให้การทำหน้าที่นี้เป็นไปอย่างได้ผลโรงเรียนจึงจะต้องตระหนักถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น และจัดเตรียมให้มีการเปลี่ยนแปลงภายในทั้งด้าน หลักสูตรการสอนและองค์การ ผู้บริหารเองจะต้องเป็นผู้ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในโรงเรียน (Cunningham & Cordeiro. 2000 : 300)

ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนนั้นเกิดขึ้นได้ในสองลักษณะ คือ การเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอก หรือจากการบริหารแบบบนสู่ล่างและการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลจากปัจจัยภายในของโรงเรียนเองหรือจากการบริหารแบบล่างขึ้นบน

หากพิจารณาในอีกแง่มุมหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเกิดจากแรงกดดันที่มาจากทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน ในกรณีของสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น นโยบายและการแทรกแซงของรัฐ การเปลี่ยนแปลงในค่านิยมของสังคม การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีใหม่ ๆ การขยายตัวขององค์ความรู้ เป็นต้น และในกรณีของสิ่งแวดล้อมภายในนั้นส่วนมากจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางการบริหารที่ขาดประสิทธิภาพ เช่น การตัดสินใจ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับคน เช่น การปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน การลาออกจากงาน ผลการเรียนรู้อยู่ในระดับต่ำ เป็นต้น (Lumenberg & Ornstein. 2000 : 132)

ในการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารควรตอบคำถามต่อไปนี้ให้ชัดเจนก่อน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น (Razik & Swanson. 2001 : 20)

1. จะเปลี่ยนแปลงอะไร
2. ทำไมถึงต้องเปลี่ยนแปลงสิ่งนั้น
3. จะเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร
4. จะเปลี่ยนแปลงเมื่อไรจึงจะเหมาะสม
5. ใครบ้างที่จะต้องมาเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง
6. มีอุปสรรคใดบ้างที่จะมาเป็นสิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

7. คาดว่าจะมีผลกระทบอะไรเกิดขึ้นบ้าง ต่อทั้งตัวบุคคล ต่อกลุ่มบุคคล ต่อองค์การและต่อสภาพแวดล้อมภายนอก

8. สิ่งที่คุณคาดว่าจะสนับสนุนต่อการเปลี่ยนแปลงมีอะไรบ้าง

9. ค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยนแปลงมีอะไรบ้าง

10. ผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการเปลี่ยนแปลงคืออะไร

ฮอลล์และโฮลด์ (Hall & Hord. 1984 : 283 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2546 : 157)

กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนว่า บทบาทการเป็นผู้ริเริ่มจะทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีปริมาณได้มากกว่าบทบาทในรูปแบบอื่น โดยกิจกรรมสำหรับผู้บริหารเพื่อสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้

1. จัดองค์การให้มีลักษณะเอื้อต่อการพัฒนา
2. จัดฝึกอบรม
3. ให้คำปรึกษาและการจูงใจ
4. ติดตามผล
5. มีการสื่อสารกับภายนอก
6. ทำให้มีความกระฉับกระเฉงในเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ยังให้ข้อคิดเห็นไว้ด้วยว่า ในการให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมนั้น ผู้บริหารต้องพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดสภาพที่เรียกว่า Overcontrol หรือ Mock Participation ซึ่งผู้มีส่วนร่วมนั้นไม่จริงใจที่จะผูกพันไปถึงการนำไปสู่การปฏิบัติในท้ายที่สุดได้ ขณะเดียวกันก็ต้องพยายามหลีกเลี่ยงสภาพที่เรียกว่า Undercontrol หรือ Planning in the Vacuum ซึ่งเป็นสภาพที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดสิ่งที่จะทำเสร็จแล้วกลับโยนแผนทั้งหมดไปให้ครู ซึ่งทั้งสองกรณีจะไม่นำไปสู่การบรรลุผลแห่งการมีส่วนร่วมที่ดีได้

โลเวลล์ และ วายเลส (Lovell & Wiles. 1983 : 202 – 203 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2546 : 159) กล่าวถึงสิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนที่ผู้บริหารจะต้องแสวงหาเทคนิควิธีเพื่อเอาชนะหรือแก้ไข ดังนี้

1. การขาดความมีพันธะผูกพันกับอุดมการณ์ของโรงเรียน
2. การให้ข้อมูลย้อนกลับมีไม่เพียงพอ
3. ความรู้เกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ไม่เพียงพอ
4. ทักษะที่มีต่อข้อเสนอในการเปลี่ยนแปลง
5. ความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่
6. การพัฒนาทักษะยังไม่เพียงพอ

7. ยังให้ความสนใจในสภาพที่เป็นอยู่ในระดับสูง
8. ขาดการสนับสนุนจากองค์การ
9. บรรยากาศเป็นแบบปิดมากกว่าแบบเปิด
10. ขาดการทำให้เป็นระบบเข้ากับส่วนอื่น ๆ ขององค์การ
11. เป็นสิ่งคุกคามต่อบุคคล
12. ขาดความรู้อย่างเพียงพอในเรื่องข้อจำกัดและความเป็นไปได้ในสภาพการณ์ โครงสร้างขององค์การที่เน้นความคงที่
13. ขาดผู้ชำนาญเพื่อการแก้ปัญหาอย่างเพียงพอ
14. เป็นสิ่งคุกคามต่อเจ้าหน้าที่ในองค์การ
15. การให้รางวัลเพื่อผลในการเปลี่ยนแปลงยังไม่เพียงพอ

จากทัศนคติเกี่ยวกับสิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การของนักวิชาการหลายท่าน ที่กล่าวถึงในที่นี้ ผู้บริหารต้องตระหนักและรับรู้ถึงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อหาแนวทางในการเอาชนะหรือลดให้เหลือน้อยลง เพราะมีงานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่า สิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นสามารถเอาชนะได้หากมีการดำเนินการที่ดี เช่น

1. การชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง
2. การทำให้วัตถุประสงค์ หรือความคาดหวังในการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความชัดเจนเป็นที่รับรู้และเข้าใจในสมาชิกขององค์การและมีแนวทางที่จะทำให้บรรลุผลตามความคาดหวังนั้น

3. มีการใช้ความพยายามอย่างหลากหลายและ

4. มีความสามารถที่จะนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติได้

การเปลี่ยนแปลงในองค์การหนึ่ง ๆ อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ที่โครงสร้าง เทคโนโลยี คนและวัฒนธรรม โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องอาศัยผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2546 : 160)

สรุปว่า ภาวะผู้นำปริวรรตหรือการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนั้น ผู้บริหารจะต้องไม่มุ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างแยกส่วน ต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ เพราะในการเปลี่ยนแปลงนั้นจะมีทั้งพลังผลักดันที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จากผลกระทบที่จะมีต่อสมาชิก ผู้บริหารต้องชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง มีแนวทางที่จะนำสมาชิกให้บรรลุผลตามความคาดหวัง ใช้ความพยายามอย่างหลากหลาย นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติได้และมีวิสัยทัศน์

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

นักการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการหลายทัศนะ ดังนี้

วิชิต บุญเลิศ (2543 : 13) กล่าวว่า การบริหารวิชาการของโรงเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการเรียนการสอนที่มุ่งผลสูงสุด ให้ผู้เรียนสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 7) มีความเห็นว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

วินิจ เกตุขำ (2544 : 1) กล่าวว่า การบริหารวิชาการว่า หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในสถานศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนเกิดผลดีมีประสิทธิภาพ

อุทัย บุญประเสริฐ (2545 : 14) ได้ให้ทัศนะของการบริหารงานวิชาการ ว่า “การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่แท้จริงนั้นมีความหมายและขอบเขตกว้างขวางมากกว่าตัวหลักสูตรและการสอนแต่จะมีหลักสูตรเป็นแกนกลาง โดยเฉพาะในกิจกรรมการเรียนการสอน หลักสูตรจะเป็นตัวกำกับเนื้อหา ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์”

Sergiovanni and others (1980 : 267) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับการกำหนดปรัชญาการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์การจัดหาหลักสูตรการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตรการจัดทำโครงการต่าง ๆ และการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา

ลี และ แวนฮอน (Lee & Vanhorn. 1986 : 6) ได้ให้ความหมายของการบริหารวิชาการ เป็นกระบวนการวางแผนด้านต่าง ๆ โดยการหาวิธีการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารสถานศึกษา

สรุปความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน การปรับปรุงและการพัฒนาการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีสัมฤทธิ์ผลและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน นักเรียนอย่างมาก ดังนั้นวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญหลายท่าน ดังนี้

ชวลิต หมั่นนุช (2538 : 48) ให้ความเห็นว่า งานวิชาการเป็นงานหรือกิจกรรมที่ต้องเกิดขึ้นและดำเนินควบคู่กันไปกับงานบริหารสถาบันและได้จำแนกงานด้านวิชาการเป็น 5 งาน ได้แก่ งานการจัดการเรียนการสอน งานส่งเสริมการวิจัย งานการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม งานส่งเสริมวิชาการ และงานพัฒนาบุคลากร

สมคิด ศิลป์ประกอบ (2538 : 163 - 171) ได้กำหนดกิจกรรมการบริหารวิชาการ 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาบุคลากร และการบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี

เทียนฉาย กิรินันท์ (2540 : 18 - 32) กล่าวถึงการปฏิรูประบบการบริหารวิชาการว่า จะต้องรื้อระบบการบริหารงานวิชาการให้เกิดความเชื่อมโยงและบูรณาการระหว่างการเรียนการสอน การวิจัย ตลอดจนกิจกรรมของนิสิต โดยมีการปรับปรุงโครงสร้างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบงานบริหาร การเรียนการสอน งานประกันคุณภาพทางวิชาการ งานบริหารการวิจัย งานพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ และงานกิจการนิสิตเข้าไว้ร่วมกัน

ประนอม โอสถานนท์ (2542 : 38) ได้กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการว่าเป็นงานสำคัญเกี่ยวข้องกับหลักสูตรหรือโปรแกรมการศึกษาของสถาบันและงานวิชาการของสถาบันจะต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยให้มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารและมีแผนงานที่ชัดเจน

ชอยแมน (Soliman) (1997: 135) ได้จัดแบ่งภาระงานทางวิชาการ เป็น 3 ด้าน ได้แก่ งานสอน (Teaching) งานวิจัย (Research) และงานบริการวิชาการแก่สังคม (Community Services)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 16) เห็นว่าการบริหารงานวิชาการเป็นทั้งกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุง การพัฒนาการเรียนการสอน การประเมินผล และเป็นทั้งงานของสถาบันการศึกษา ซึ่งงานบริหารวิชาการได้แก่ การควบคุมดูแลหลักสูตรการสอน อุปกรณ์การเรียนการสอน การจัดบทเรียน คู่มือครู และกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ทั้งนี้การบริหารวิชาการจึงเป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร โดยหลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) จะมุ่งเน้นที่เป้าหมายที่กำหนดให้ผู้เรียนสามารถมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้ ซึ่งเป็นการบริหารงานวิชาการจะกำหนดเป้าหมายที่สำคัญด้านคุณภาพและมาตรฐานคือ 1) เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence) 2) เน้นความมีเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) 3) มีการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ให้เป็นอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต 4) เน้นการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ให้มีความสอดคล้องกับนโยบายสังคมไทยและภูมิปัญญาไทยอันเป็นการยกระดับวัฒนธรรมการเรียนรู้ของบุคคลให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสอดคล้องกับแนวคิดของ แบลก เมาทันตัน และวิลแลน (Blake, Mouton & Willan)

(1981: 30) กล่าวถึงกิจกรรมหรือภารกิจ 10 ประการ ซึ่งเป็นดัชนีบ่งชี้ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ดังนี้ 1) กำหนดแนวทางและดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและบริหารงานต่าง ๆ ให้บรรลุผล 2) การสนับสนุนการเรียนการสอน การดำเนินงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 3) การกำหนดแนวทางและให้การสนับสนุนด้านหลักสูตร 4) การส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศการวิจัย 5) การสนับสนุนการบริการต่าง ๆ ของสถาบันต่อชุมชนและสถานที่อื่น ๆ 6) การบริหารงบประมาณ จัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ 7) การบริหารงานบุคลากรทางวิชาการ 8) การประสานงาน กิจกรรมนักศึกษา 9) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและสังคม และ 10) การกำหนดให้มีแหล่งฝึกงานและสนับสนุนให้การบริการต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกงานในการจัดการศึกษานั้น สถาบันการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง และผู้บริหารการศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลัก และเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์.

2547 : 15) เพราะการบริหารงานวิชาการ เป็นการบริหารกิจกรรมด้านวิชาการทุกอย่างภายในสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การวิจัย และการบริหารวิชาการแก่สังคม ตลอดจนการควบคุมด้านวิชาการ การเทียบโอนผลการเรียน และควบคุมระบบประเมินผลการศึกษา รวมทั้งบริหารกิจกรรมความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษา องค์กรเอกชน และองค์กรวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานวิชาการสูงสุด (พรชูลี อาชีวะบำรุง. 2543 : 4 - 16)

ดังนั้นการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญ และการจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการ และบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรต้องร่วมกันดำเนินงานในด้านต่าง ๆ รวมทั้งกระบวนการบริหารภายในองค์กรที่ส่งผลต่อผลผลิตหรือผลลัพธ์ ซึ่งจะประเมินได้ถึงประสิทธิผลการบริหารงาน โดยต้องคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นบุคคลสำคัญที่ก่อให้เกิดระบบกลไกของการทำงาน และการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่มีสมรรถนะในการทำงาน มีทักษะในการบริหารงานวิชาการ การเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เพื่อให้เอื้ออำนวยให้เกิดการบริหารงานวิชาการในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะเน้นศึกษาเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด และมีความสำคัญกับงานทางด้านวิชาการ โดยผู้วิจัยได้จำแนกไว้ดังนี้ คือ 1) งานพัฒนาหลักสูตร 2) งานจัดการเรียนการสอน 3) งานนิเทศภายในโรงเรียน งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน เป็นชีวิตจิตใจของสถาบัน ส่วนงานด้านอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้สถาบันดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น (พนัส หันนาคินทร์. 2539 : 235) ผู้บริหารการศึกษา ทุกคนควรจะได้รับผิดชอบเป็นผู้นำของครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ

โดยการทำงานร่วมกับครู กระตุ้นเตือนครู ให้คำแนะนำครูและประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการสอน (ภิญโญ สาร. 2526 : 232) งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547 : 15)

สมิธ (Smith. 1961: 21 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ บุญเรือง. 2552 : 1) ได้ศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของงานวิชาการไว้เป็นอันดับแรกงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารแบ่งเป็น 7 ประเภท ดังนี้ งานบริหารงานวิชาการ ร้อยละ 40 งานบริหารบุคลากร ร้อยละ 20 งานบริหารกิจการนักเรียน ร้อยละ 20 งานบริหารการเงิน ร้อยละ 5 งานบริหารอาคารสถานที่ ร้อยละ 5 งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน ร้อยละ 5 งานบริหารทั่วไป ร้อยละ 5

ดังนั้นงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ แบบเรียน งานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนการศึกษาและงานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

สรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการนับเป็นงานที่สำคัญของโรงเรียน เป็นหน้าที่หลักของโรงเรียน ถือเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน โรงเรียนจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการของโรงเรียน ที่จะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ดังนั้นจึงถือว่าเป็นบทบาทภาระของผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนได้เสียทุกคนจะต้องทำความเข้าใจขอบข่ายการดำเนินงานด้านวิชาการเป็นอย่างดี มีหน่วยงานและนักการศึกษาได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการที่ผ่านมาไว้ ดังนี้

สังัด อุทรานนท์ (2542 : 13 – 14) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ 6 งาน ดังนี้

1. งานเกี่ยวกับการบริหารบุคคล
2. งานเกี่ยวกับหลักสูตร

3. งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน
4. งานเกี่ยวกับการสนับสนุนการเรียนการสอน
5. งานเกี่ยวกับการวัดผล
6. งานเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

วิจิต บุญเลิศ (2543 : 17) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ 7 งาน ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร
2. การจัดแผนการเรียน
3. การจัดการการสอน
4. การจัดครูเข้าสอน
5. การจัดกลุ่มการเรียน
6. การจัดสอนซ่อมเสริม
7. การประเมินผลการเรียน

อุทัย บุญประเสริฐ (2545 : 35) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ 6 งาน ดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ
2. การบริหารงานวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอน
4. การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ
5. การวัดและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน
6. การประเมินผลทางวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 32) ได้แบ่งขอบข่ายงานวิชาการในเอกสารคู่มือการบริหาร
วิชาการโรงเรียนนิติบุคคลไว้ 12 งาน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดประเมินผลและเทียบผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

12. การส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานที่จัดการศึกษา

จากแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานวิชาการดังกล่าว ซึ่งให้เห็นว่าการกำหนดภารกิจทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีหลายทัศนะ ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมของยุคสมัยรวมถึงระดับและประเภทของการศึกษาอีกด้วย แต่ในปัจจุบันสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่ได้ยึดถือปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ในคู่มือการบริหารสถานศึกษานิตบุคคลที่กระทรวงศึกษาธิการจัดพิมพ์ออกเผยแพร่ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นขอบข่ายภารกิจการบริหารที่สอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แต่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการบริหารงานวิชาการตามขอบข่าย ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งจะได้กล่าวถึงรายละเอียดการบริหารงานวิชาการที่ใช้ในงานวิจัย ดังนี้

การพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญของการจัดการศึกษา เพราะเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ หลักสูตรที่ดีต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้มีเนื้อหาสาระทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการเมือง ซึ่งมีนักการศึกษาได้อธิบาย และให้ความหมายการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

ความหมายของหลักสูตร

นักการศึกษา ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้อย่างหลากหลาย ขึ้นอยู่กับทัศนะ ความเชื่อ แนวคิด ปรัชญาและประสบการณ์ ซึ่งสามารถประมวลความหมายของหลักสูตรที่สำคัญได้ ดังนี้

เซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์และเลวิส (Saylor, Alexander & Lewis. 1998 : 8) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หมายถึง แผนการเรียนการสอนที่จัดโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่บุคคลที่ได้รับการศึกษา

บีเน (Beane. 1998 : 34 - 35) สรุปความหมายของหลักสูตรไว้โดยใช้เกณฑ์ความเป็นรูปธรรม (Concrete) ไปสู่นามธรรม (Abstract) และจากการยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง (School - centered) ไปสู่การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner - centered) โดยอธิบายไว้ ดังนี้

1. หลักสูตร คือ ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการศึกษา (Curriculum as Product)
2. หลักสูตร คือ โครงการหรือแผนการในการจัดการศึกษา (Curriculum as Program)
3. หลักสูตร คือ การเรียนรู้ที่กำหนดไว้อย่างมีความหมาย (Curriculum as Intended Learning)
4. หลักสูตร คือ ประสบการณ์ของผู้เรียน (Curriculum as Experience of the Learner)

โอลิวา (Oliva. 1992 : 8 – 9) ได้ให้นิยามความหมายของหลักสูตร โดยแบ่งเป็น

1. การให้นิยามโดยยึดจุดประสงค์ (Purpose) หลักสูตร จึงมีภาระหน้าที่ที่จะทำให้ผู้เรียนควรจะเป็นอย่างไรหรือมีลักษณะอย่างไร หลักสูตรแนวคิดนี้จึงมีความหมายในลักษณะที่เป็นวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จตามจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย เช่น หลักสูตร คือ การถ่ายทอด มรดกทางวัฒนธรรม หลักสูตร คือ การพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน เป็นต้น
2. การให้นิยามโดยยึดบริบทหรือสภาพแวดล้อม (Contexts) นิยามหลักสูตรในลักษณะนี้เป็นการอธิบายถึงลักษณะทั่วไปของหลักสูตร ซึ่งแล้วแต่ว่าเนื้อหาสาระของหลักสูตรมีลักษณะเป็นอย่างไร เช่น หลักสูตรที่ยึดเนื้อหาวิชา หลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หลักสูตรเพื่อการปฏิรูปสังคม เป็นต้น
3. การให้นิยามโดยยึดวิธีดำเนินการหรือยุทธศาสตร์ (Strategies) เป็นการให้นิยามหลักสูตรในเชิงวิธีดำเนินการที่เป็นกระบวนการ ยุทธศาสตร์หรือเทคนิควิธีการที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร คือ กระบวนการแก้ปัญหา หลักสูตร คือ การทำงานกลุ่ม หลักสูตร คือ การเรียนรู้รายบุคคล หลักสูตร คือ โครงการหรือแผนการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

สรุปได้ว่า งานหลักสูตร คือ แผนงานหรือโครงการที่จัดประสบการณ์ทั้งหมดให้แก่ผู้เรียนโดยแผนงานต่าง ๆ จะถูกกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรมีขอบเขตกว้างขวาง หลากหลายเพื่อเป็นแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ต้องการ ดังนั้น หลักสูตรอาจเป็นหน่วย (Unit) เป็นรายวิชา (Course) หรือเป็นรายวิชาย่อย (Sequence of Courses) ทั้งนี้ แผนงานหรือโครงการทางการศึกษาดังกล่าว อาจจัดขึ้นได้ทั้งในและนอกชั้นเรียน ภายใต้การบริหารและดำเนินงานของสถานศึกษา

โซเวลล์ (Sowell. 1996 : 5) ได้กล่าวว่า มีผู้อธิบายความหมายของหลักสูตรไว้อย่างมากมาย เช่น หลักสูตรเป็นการสะสมความรู้ดั้งเดิม เป็นวิธีการคิด เป็นประสบการณ์ที่ถูกกำหนดไว้ เป็นแผนการจัดสภาพการเรียนรู้ เป็นความรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน เป็นเนื้อหาและกระบวนการ เป็นแผนการเรียนการสอน เป็นจุดหมายปลายทางและผลลัพธ์ของการจัดการเรียนการสอนและเป็นผลผลิตของระบบเทคโนโลยี เป็นต้น โซเวลล์ ได้อธิบายว่า เป็นเรื่องปกติที่นิยามความหมายของหลักสูตรมีความแตกต่างกันไปเพราะบางคนให้ความหมายของหลักสูตรในระดับที่แตกต่างกัน หรือไม่ได้แยกหลักสูตรกับการจัดการเรียนการสอน แต่อย่างไรก็ตาม โซเวลล์ ได้สรุปว่า หลักสูตร คือ การสอนอะไรให้กับผู้เรียน ซึ่งมีความหมายที่กว้างขวาง ที่รวมทั้งข้อมูลข่าวสาร ทักษะ และทัศนคติ ทั้งที่ได้กำหนดไว้และไม่ได้กำหนดไว้ให้แก่ผู้เรียนในสถานศึกษา

รุจิร ภู่อาระ (2545 : 1) ได้อธิบายความหมายของหลักสูตรว่า หมายถึง แผนการเรียน ประกอบด้วยเป้าหมาย และจุดประสงค์เฉพาะที่จะนำเสนอและจัดการเนื้อหา รวมถึงแบบของการเรียนการสอนตามจุดประสงค์ และท้ายที่สุดจะต้องมีการประเมินผลของการเรียน

สมนึก ธาตุทอง (2549 : 4) อธิบายความหมายของหลักสูตรว่า หมายถึง การบูรณาการ ศิลปะการเรียนรู้และมวลประสบการณ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำไปสู่การจัดกิจกรรม การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามที่คาดหวังและมีการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้าโดย สามารถปรับปรุงพัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียนได้มีความรู้ ความสามารถสูงสุดตามศักยภาพ ของแต่ละบุคคล

พรพิมล พงศ์สุวรรณ (2549 : 8) ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หมายถึง ความรู้และ ประสบการณ์ทั้งหลายที่มีคุณค่าที่จัดให้ผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งในและนอกระบบโรงเรียน เพื่อให้เกิดพัฒนาการครบทุกด้านและสามารถประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตได้

อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ (2550 : 271) สรุปไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง กิจกรรม ประสบการณ์ ทั้งหลายทั้งปวงที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียน ทั้งในและนอกโรงเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาในทุกด้าน หลักสูตรจึงเป็นครูที่สามารถเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียนและท้องถิ่นได้

สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง แผนการเรียนที่จัดประสบการณ์ด้วยการบูรณาการความรู้ ต่าง ๆ ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองและสามารถประยุกต์ใช้ให้เป็น ประโยชน์ในการดำรงชีวิตได้

ความสำคัญของหลักสูตร

หลักสูตรมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา เพราะหลักสูตรเป็นส่วนกำหนดมาตรฐาน การเรียนรู้ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยมีรายละเอียดที่บ่งชี้ว่า ผู้เรียนควร เรียนรู้อะไร มีเนื้อหาสาระมากน้อยเพียงไร ควรได้รับการฝึกฝนให้มีทักษะในด้านใด และควรมี พัฒนาการทั้งในส่วนของร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญาอย่างไร นอกจากนี้ยังเป็น โครงการ แผนงาน ข้อกำหนดที่ชี้แนะให้ผู้บริหาร ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปดำเนินงานสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ พรพิมล พงศ์สุวรรณ (2549 : 9) ได้สรุปความสำคัญของ หลักสูตรไว้ ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นแผนปฏิบัติงานหรือเครื่องชี้แนวทางปฏิบัติงานของครู เพราะหลักสูตร จะกำหนดความมุ่งหมายตามแผนการศึกษาชาติ
2. หลักสูตรเป็นข้อกำหนดแผนการเรียนการสอน อันเป็นส่วนรวมของประเทศเพื่อนำไปสู่ ความมุ่งหมายของแผนการศึกษาชาติ

3. หลักสูตรเป็นเอกสารของทางราชการ เป็นบัญญัติของรัฐบาลเพื่อให้บุคคลที่ทำการเกี่ยวข้องกับการศึกษาปฏิบัติตาม

4. หลักสูตรเป็นแผนการดำเนินงานของผู้บริหารที่จะอำนวยความสะดวกและควบคุมดูแลติดตามผลให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาล

5. หลักสูตรเป็นเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาเพื่อควบคุมการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา ระดับต่าง ๆ และยังเป็นเกณฑ์มาตรฐานอย่างหนึ่งในการจัดสรรงบประมาณ บุคลากร อาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ของการศึกษาของรัฐให้แก่สถานศึกษาด้วย

6. หลักสูตรจะกำหนดแนวทางในการส่งเสริมความเจริญงอกงามและพัฒนาการของเด็กตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

7. หลักสูตรจะเป็นตัวกำหนดลักษณะและรูปร่างของสังคมในอนาคตได้ว่าจะเป็นไปในรูปแบบใด

8. หลักสูตรจะกำหนดแนวทางในการให้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความประพฤติที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันเป็นการพัฒนากำลังซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ได้ผล

9. หลักสูตรเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึง ความเจริญของประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน ประเทศใดจัดการศึกษาโดยมีหลักสูตรที่เหมาะสม ทันสมัย มีประสิทธิภาพทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงย่อมได้กำลังคนที่มีประสิทธิภาพสูง

จากความสำคัญของหลักสูตรข้างต้น สรุปว่า หลักสูตรมีความสำคัญ เพราะหลักสูตรเป็นเอกสารซึ่งเป็นแผนการหรือ โครงการจัดการศึกษาที่ระบุแนวทางการจัดมวตประสงค์เป็นส่วนกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานำไปปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพทางการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่หลักสูตรกำหนดไว้

องค์ประกอบของหลักสูตร

ในการพัฒนาหลักสูตรต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบของหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย ส่วนต่างๆ ที่มีความสอดคล้อง และมีความสัมพันธ์กัน โดย เคอร์ (Kerr. 1976 :

16 - 17) ได้นำเสนอองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ 4 ส่วน ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) เนื้อหาสาระ 3) ประสิทธิภาพการเรียน และ 4) การประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับ ทาบา (Taba. 1962 : 10) ที่ได้เสนอองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรไม่ว่าจะสร้างขึ้นในลักษณะใดย่อมประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน คือ 1) จุดมุ่งหมาย 2) เนื้อหาสาระ 3) กิจกรรมและรูปแบบการเรียนการสอน และ 4) การประเมินผล

จากการศึกษาองค์ประกอบของหลักสูตร ตามที่นักการศึกษาได้กำหนดไว้ สรุปได้ว่า นักการศึกษาได้นำเสนอองค์ประกอบของหลักสูตรไว้มีความสอดคล้องกัน โดยองค์ประกอบของหลักสูตรที่สำคัญมี 4 ส่วน คือ 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) เนื้อหาสาระ 3) กระบวนการจัดการเรียนรู้ และ 4) การประเมินผล

แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร

นักการศึกษาหลายท่าน ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาหลักสูตร ไว้คล้ายคลึงกัน ซึ่งสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรมีความหมายใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 เป็นการทำให้หลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น และลักษณะที่ 2 เป็นการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน โชเวล (Sowell. 1996 : 16)

จากความหมายดังกล่าว พบว่า การพัฒนาหลักสูตรนั้น มีความหมายที่ครอบคลุมในหลายมิติ ตั้งแต่ การวางแผนหลักสูตร จัดทำหลักสูตรหรือร่างหลักสูตร (Curriculum Planning) การนำหลักสูตรไปใช้หรือการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ (Curriculum Implementation) และการประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation) การพัฒนาหลักสูตรให้ดีและมีคุณภาพนั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในแต่ละมิติว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ รายละเอียดของมิติในการพัฒนาหลักสูตรมีดังนี้

การวางแผนจัดทำหลักสูตรหรือร่างหลักสูตรประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ การกำหนดการวัดและประเมินผล การนำหลักสูตรไปใช้หรือการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย การจัดทำรายละเอียดของหลักสูตร เพื่อให้ผู้ใช้หลักสูตรสามารถใช้หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน การเตรียมบุคลากร การบริหารหลักสูตรและการสอนตามหลักสูตร การประเมินผลหลักสูตร ประกอบด้วย การประเมินเอกสารหลักสูตร การประเมินการใช้หลักสูตร การประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตรและการประเมินหลักสูตรทั้งระบบ โอลิวา (Oliva. 1992 : 14 – 15)

จากแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร พบว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นการทำให้หลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือเป็นการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน เป็นกระบวนการที่เป็นระบบเชื่อมโยงกันในมิติต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผนจัดทำหลักสูตรหรือร่างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลหลักสูตร

แนวทางในการพัฒนาหลักสูตร

กรมวิชาการ (2545 : 2 - 3 ; อ้างถึงใน พรพิมล พงศ์สุวรรณ. 2549 : 200-201) ได้ให้แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรไว้ 5 ลักษณะ

1. การปรับกิจกรรมการเรียนการสอนหรือกิจกรรมเสริม ต้องปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยไม่ทำให้จุดประสงค์ เนื้อหา คาบเวลาเรียน ของรายวิชานั้นเปลี่ยนไป
 2. การปรับเพิ่มรายละเอียดของเนื้อหา หมายถึง การปรับเนื้อหาด้วยการลดหรือเพิ่มปรับรายละเอียดของเนื้อหา โดยไม่ทำให้จุดประสงค์ เนื้อหา คาบเวลาเรียน ของรายวิชานั้นเปลี่ยนไป
 3. การปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน
 4. การจัดทำสื่อการเรียนการสอนขึ้นมาใหม่
 5. การจัดทำคำอธิบายรายวิชาเพิ่มเติมขึ้นมาใหม่
- กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 33 - 38) ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น
2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม
4. นำหลักสูตร ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม
5. นิเทศการใช้หลักสูตร
6. ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร
7. ปรับปรุงและพัฒนาการใช้หลักสูตรตามความเหมาะสม

รูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร

สำหรับรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรมีหลายรูปแบบด้วยกันที่นักการศึกษาหลายท่าน คือ ไทเลอร์ (Tyler), โบแชมป์ (Bochamp), ฮิลดา ทาบา (Hilda Taba), โรเบิร์ต เซอิส (Robert Zais) และสุมิตร คุณานุกร ได้คิดค้นขึ้นมาดังรายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของแต่ละท่าน ดังนี้ (พรพิมล พงศ์สุวรรณ. 2549 : 96 - 107)

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ เป็นคำถามเพื่อหาคำตอบในการตั้งจุดมุ่งหมายทางการศึกษา การเลือก การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการตัดสินใจจัดการศึกษาบรรลุ

ตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ ซึ่งเรียกว่า “จุดหมายทำให้เกิดวิธี” เพราะว่าการตั้งจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์จะเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องเดินไปถึง ส่วนการประเมินผลตามรูปแบบนี้ทำให้รู้ว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และประสบการณ์ทั้งหลายเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ คำถาม 4 ประการในหลักการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่โรงเรียนควรแสวงหา หรือต้องการ คืออะไร
2. ประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนควรจัดให้ผู้เรียน
3. ประสบการณ์เหล่านั้นควรมีการบริหารจัดการอย่างไร
4. จะรู้ได้อย่างไรว่าการจัดการเรียนการสอน ได้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย

จากคำถาม 4 ประการในทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ทำให้เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร 4 ด้าน คือ 1) การพัฒนาจุดมุ่งหมาย 2) การเลือกประสบการณ์หรือเนื้อหา 3) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 4) การประเมินผล

แมคเนล (McNeil. 1996 : 34) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาหลักสูตรทั้ง 4 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมาย แบ่งเป็น 2 ตอน

- 1.1 การกำหนดจุดมุ่งหมายชั่วคราวในการกำหนดวัตถุประสงค์นี้จำเป็นต้องศึกษา

ข้อมูลจาก 3 แหล่ง ดังนี้

1.1.1 ผู้เรียน นักวางแผนหลักสูตรควรศึกษาสภาพของผู้เรียน เช่น ความรู้ที่จำเป็นในการดำรงชีวิตประจำวัน ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการความรัก การยอมรับความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความสนใจของผู้เรียน ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวและองค์ประกอบอื่น ๆ ตลอดจนวิธีการศึกษาจะต้องชัดเจนและเชื่อถือได้

1.1.2 สภาพสังคม สิ่งที่ต้องศึกษา คือ สภาพของชุมชนในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และสถานการณ์โลก ศึกษาว่าสังคมต้องการอะไร มีความคาดหวังว่าผู้เรียนควรมีลักษณะอย่างไร เพื่อพิจารณาว่าควรสอน ควรจัดกิจกรรม จัดประสบการณ์อะไรให้แก่ผู้เรียนและเป็นสิ่งที่สัมพันธ์และสอดคล้องกับสภาพชีวิตจริงในสังคม

1.1.3 ผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการในการพัฒนาหลักสูตรควรปรึกษาผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการ เพื่อให้รู้ว่าเนื้อหาสาระคืออะไรในวิชาเหล่านั้นที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อผู้เรียนและต้องเรียนอะไรก่อนหลัง

1.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายจริงของหลักสูตรในการกำหนดจุดมุ่งหมายจริงจะต้องมีการกลั่นกรองจุดมุ่งหมายชั่วคราวโดยอาศัยองค์ประกอบ 2 อย่าง ต่อไปนี้

1.2.1 ปรัชญา เพื่อให้ได้จุดประสงค์ที่แท้จริงของหลักสูตร ปรัชญาจะช่วยตรวจสอบความชัดเจนของหลักสูตรเพราะเป็นความเชื่อด้านการจัดการศึกษาว่า มีความเชื่ออย่างไรก็จัดการศึกษา

ไปตามความเชื่อของปรัชญานั้น ๆ จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของหลักสูตรนั้นจัดเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมหรือผู้เรียน

1.2.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ มีบทบาทช่วยกลั่นกรองจุดประสงค์ชั่วคราวให้ชัดเจนขึ้นและช่วยในการเลือกเนื้อหาและประสบการณ์ตลอดจนการประเมินผลที่สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียน

2. การเลือกเนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้มีเกณฑ์ในการเลือกเนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ ดังนี้

2.1 ผู้เรียนควรมีโอกาสฝึกพฤติกรรมและเรียนรู้เนื้อหาตามที่ระบุไว้ในจุดประสงค์

2.2 กิจกรรมและประสบการณ์นั้นควรจะทำให้ผู้เรียนพอใจที่พึงปฏิบัติตามพฤติกรรมที่ระบุไว้ในจุดประสงค์

2.3 กิจกรรมและประสบการณ์นั้นอยู่ในขอบข่ายความพึงพอใจที่พึงปฏิบัติได้

2.4 กิจกรรมและประสบการณ์หลาย ๆ ด้านของการเรียนรู้อาจนำไปสู่จุดประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงข้อเดียวก็ได้

2.5 ในทำนองเดียวกันกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้เพียงหนึ่งอาจตอบสนองจุดประสงค์หลาย ๆ ข้อได้

3. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนควรคำนึงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของหลักสูตร ดังนี้

3.1 ความต่อเนื่อง (Continuity) หมายถึงการจัดโอกาสให้มีการปฏิบัติบ่อย ๆ และต่อเนื่องในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของเนื้อหาและประสบการณ์ เช่น การฝึกทักษะในการคิดทักษะทางภาษาทักษะทางอาชีพที่ต้องเปิดโอกาสให้มีการฝึกบ่อย ๆ และมีความรู้ต่อเนื่องไม่ขาดตอน

3.2 การจัดลำดับ (Sequence) เป็นการจัดลำดับเนื้อหา กิจกรรมและประสบการณ์ให้มีความสัมพันธ์กันในแนวตั้ง เช่น การจัดลำดับก่อนหลัง จัดจากสิ่งง่ายไปยากและซับซ้อนมากขึ้น จัดตามลำดับความสำคัญน้อยไปมาก จัดจากส่วนรวมไปส่วนย่อย เป็นต้น

3.3 การบูรณาการ (Integration) หมายถึงการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ภายในหลักสูตรเดียวกัน เป็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของหลักสูตรในแนวนอน เช่น กิจกรรมและประสบการณ์ที่จัดให้ในครั้งเดียวกัน นักเรียนได้ฝึกทักษะทางภาษาทั้งการฟัง พูด อ่านและเขียนในขณะเดียวกันก็ฝึกทักษะการคิด การคำนวณ ฝึกแก้ปัญหาโดยใช้ทักษะทางวิทยาศาสตร์ไปด้วย ซึ่งจะช่วยให้สิ่งที่เรียนมีความหมายและมีประโยชน์ต่อผู้เรียนมากขึ้น

4. การประเมินผล เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นผลของการกำหนดจุดมุ่งหมาย การเลือกจัดเนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เป็นกระบวนการที่ต้องตรวจสอบและทบทวนเพื่อปรับปรุง

หลักสูตรให้ดีขึ้น เพราะการจัดการหลักสูตรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเป็นวัฏจักรที่ต้องมีการปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนให้ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่จัดให้ไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของโบแชมป์

โบแชมป์ (Beauchamp. 1968 : 108) ได้เสนอขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่มีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ

1. ตัวป้อน (Input)
2. สารและกระบวนการ (Content and Process) ได้แก่ การเลือก
3. ผลผลิต (Output)

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของฮิลดา ทาบา

ทาบา (Taba. 1962 : 12) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ ทาบา มี 7 ประการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความจำเป็น
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
3. การเลือกเนื้อหา
4. การจัดเรียงลำดับเนื้อหา
5. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้
6. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้
7. การวัดผล

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของโรเบิร์ต เซอิส

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเซอิส (Zais. 1976 : 396 - 429) มีดังนี้

1. พื้นฐานของหลักสูตร (Curriculum Foundation) ประกอบด้วย
 - 1.1 ความรู้ (Knowledge)
 - 1.2 สังคม (Society)
 - 1.3 ผู้เรียนรายบุคคล (Individual)
 - 1.4 ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory)
2. องค์ประกอบของหลักสูตร (Anatomy of the Curriculum) ประกอบด้วย
 - 2.1 จุดมุ่งหมาย (Aims)
 - 2.2 เป้าหมาย (Goals)
 - 2.3 วัตถุประสงค์ (Objectives)

2.4 เนื้อหา (Content)

2.5 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ (Learning Objectives)

2.6 การประเมินผล (Evaluation)

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ สุมิตร คุณานุกร

สุมิตร คุณานุกร (2536 : 199 – 200) ได้เสนอขั้นตอนกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตร
2. การเลือก การจัดเนื้อหาวิชาและประสบการณ์
3. การนำเอาหลักสูตรไปใช้
4. การประเมินผลหลักสูตร
5. การปรับปรุงหลักสูตร

จะเห็นได้ว่า รูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรมีหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบมีหลายขั้นตอน ดังนั้นจึงต้องมีการตัดสินใจหลายขั้นตอนตั้งแต่การตั้งวัตถุประสงค์ การเลือกเนื้อหา การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และวิธีการประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องกัน ส่วนการจะนำรูปแบบใดมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรนั้น จะต้องใช้วิจารณญาณให้เหมาะสมกับสภาพสังคมเป็นหลักว่าสังคมนั้นต้องการอะไร มีแหล่งเรียนรู้ใดบ้าง จะจัดประสบการณ์อย่างไรจึงจะเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียนและความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรจะต้องทำอย่างเป็นระบบ มีหลักเกณฑ์และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเที่ยงตรงและเหมาะสมกับสภาพการณ์ของสังคมในปัจจุบันและอนาคต

การจัดการเรียนการสอน

การที่จะพัฒนาการเรียนรู้ หรือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิธีเรียนและวิธีสอนของครูนั้นต้องเปิด โอกาสให้นักเรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้ควบคุมดูแล เป็นการฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักวิธีคิด วิธีการดำเนินชีวิต และมีทักษะในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2546 : 103) การจัดการเรียนการสอนตามแนวหลักสูตรใหม่มีหลักการและแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. เน้นการเรียนการสอนตามสภาพจริง
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ ได้แสดงความคิดอย่างอิสระ สามารถสรุปและสร้างองค์ความรู้ใหม่จากข้อมูลที่มีอยู่
3. นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติ ครูเป็นเพียงแหล่งข้อมูลหนึ่ง และเป็นผู้อำนวยความสะดวก
4. เน้นการปฏิบัติที่ควบคู่ไปกับหลักการและทฤษฎี

5. เน้นวิธีการสอนจากการเรียนรู้หลาย ๆ แบบ
 6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดมากกว่าการค้นหาคำตอบตามตัวเพียงคำตอบเดียว
 7. ถือว่ากระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญมากกว่าเนื้อหาเพื่อให้นักเรียนมีข้อมูลเพียงพอที่จะสร้างองค์ความรู้ใหม่
 8. ใช้กระบวนการในการเรียนรู้ร่วมกัน และเรียนรู้ด้วยตนเอง
- การจัดและการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอน**
- จุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา อยู่ที่การจัดการเรียนการสอนให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดและการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนจะเป็นไปด้วยดีก็ด้วยการวางแผนการบริหารงาน ด้วยความร่วมมือของบุคลากรของสถานศึกษา โดยเฉพาะครูอาจารย์ที่เป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

สมาน อัสวภูมิ (2549 : 250) มีความคิดเห็นว่า งานจัดการเรียนการสอนควรจัดไว้เป็น 5 ด้าน คือ 1) การดำเนินงานธุรการด้านการจัดการเรียนการสอน 2) การเตรียมการจัดการเรียนการสอน 3) การจัดสื่อการสอนเทคโนโลยี 4) การดำเนินการจัดการเรียนการสอน 5) การวัดผลและประเมินผลการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การดำเนินงานธุรการด้านการจัดการเรียนการสอน

งานธุรการด้านการเรียนการสอนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน ได้แก่

1.1 การจัดแผนชั้นเรียน และการจัดตารางสอน

สมาน อัสวภูมิ (2549 : 251) ได้สรุปเกี่ยวกับการจัดแผนชั้นเรียน การจัดตารางสอน ไว้ว่า การจัดแผนชั้นเรียนเป็นการกำหนดรายวิชาต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีเป้าหมาย เป็นการกำหนดไว้ล่วงหน้าตลอดระยะเวลาการศึกษาว่าผู้เรียนจะได้เรียนรายวิชาใดบ้างมากน้อยเพียงใด โดยคำนึงถึงหลักสูตรที่ใช้เป็นหลัก และในการจัดชั้นเรียนนั้นสามารถแบ่งได้หลายวิชา ดังนี้

1.1.1 แบ่งตามความสามารถ (Ability Grouping) พิจารณาตามความสามารถของผู้เรียนและจัดผู้เรียนที่มีความสามารถใกล้เคียงกันไว้ด้วยกัน

1.1.2 แบ่งแบบคละกัน (Heterogenous Grouping) เป็นการจัดชั้นเรียนโดยรวมผู้เรียนทุกลักษณะไว้ด้วยกัน เช่น อาจจะแบ่งห้องรายอักษรของรายชื่อ เป็นต้น

1.1.3 แบ่งตามเอกัตภาพ (Individual Grouping) เป็นการจัดชั้นเรียนแบบพิเศษ โดยคำนึงถึงลักษณะของผู้เรียนเป็นหลัก เพื่อให้การช่วยเหลือเฉพาะทางได้ ส่วนใหญ่จะเป็นการจัดชั้นเรียนสำหรับผู้เรียนที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ

ส่วนการจัดตารางสอน เป็นการกำหนดตารางกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่จะดำเนินการในแต่ละสัปดาห์ โดยกิจกรรมจะต้องสัมพันธ์กับเวลา หลักสูตรและการพัฒนาของผู้เรียน โดยมีหลักการดังนี้ 1) ต้องบรรจุรายวิชาและเวลาเรียนให้ครบตามหลักสูตร 2) กำหนดเวลาเรียนเป็นจำนวนคาบตามที่หลักสูตรกำหนด หากวิชาใดมีความสำคัญมาก อาจจะต้องจัดจำนวนคาบไว้มากกว่าได้ 3) ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของลักษณะวิชา เช่น วิชาที่เน้นหนักวิชาการควรเป็นตอนเช้า วิชาที่มีการปฏิบัติควรเป็นตอนบ่าย เป็นต้น 4) วิชาที่ต้องใช้ความคิดมากไม่ควรอยู่ต่อเนื่องกันมากเกินไปในเวลาเดียวกัน 5) วิชาที่มีการปฏิบัติมาก ควรจัดไว้หลายคาบติดต่อกัน 6) ควรจัดคาบเรียนและรายวิชาไว้ในภาคเช้ามากกว่าภาคบ่าย เพราะภาคบ่ายอากาศส่วนใหญ่อุ่นกว่าภาคเช้า 7) การจัดตารางสอนต้องสัมพันธ์กับตารางเวลาของผู้สอนด้วย 8) ควรเฉลี่ยคาบสอนของครูผู้สอนให้ทั้ชเทียมกันหรือใกล้เคียงกัน

2. การเตรียมการจัดการเรียนการสอน

การจัดเตรียมการเรียนการสอนนี้เป็นการเตรียมการสอนที่เกี่ยวกับเนื้อหาและกิจกรรมที่จะจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนเป็นหลัก ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญของการจัดการเรียนการสอน เพราะเป็นกิจกรรมที่เชื่อมโยงระหว่างหลักสูตรไปสู่การสอน โดยมีกิจกรรมที่ควรดำเนินการ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์และทำความเข้าใจหลักสูตร เป็นกิจกรรมที่จะทำให้ผู้สอนเข้าใจปรัชญาจุดหมาย วัตถุประสงค์และเนื้อหาสาระที่จะใช้ป็นสื่อกลางในการจัดการเรียนการสอน

2.2 การวิเคราะห์ผู้เรียน การดำเนินการในส่วนนี้ทำให้ผู้สอนรู้ข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนและความสนใจของผู้เรียนซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งการเลือกเนื้อหาสาระการเรียนรู้ การเลือกแนวการสอน และสื่อที่ใช้สอนต่อไป เพราะผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อเขาได้เรียนรู้จากความรู้พื้นฐานที่เขามีอยู่ในปัจจุบันและที่สำคัญคือ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลและการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลเป็นสำคัญ

2.3 การจัดทำโครงการสอนและแผนการจัดการเรียนรู้ การดำเนินการส่วนนี้เรียกว่าการออกแบบการสอน เพราะเป็นกระบวนการในการกำหนดว่าผู้เรียนควรมีผลลัพธ์ในการเรียนรู้ อะไรจะเชื่อมโยงวัตถุประสงค์กับความสามารถของผู้เรียนได้อย่างไร จะออกแบบกระบวนการและขั้นตอนการสอนอย่างไร จะมีแผนการจัดการเรียนรู้ อะไร อย่างไร มีวิธีการประเมินผลและพัฒนาบทเรียนต่อไปอย่างไร และจะจัดการเรียนการสอนจริงอย่างไร (Wiles & Bobdi. 2004. 176-177 ; อ่างถึงใน สมาน อัสวภูมิ. 2549 : 256)

2.4 การเตรียมสื่อการเรียนการสอน หมายถึง สื่อที่ผู้สอนจะต้องเตรียมการทั้งในส่วนที่จะยืมจากส่วนกลางและที่จะจัดหาหรือจัดทำด้วยตนเอง หมายความว่า ผู้สอนต้องตรวจสอบและเตรียมการล่วงหน้าว่าจะต้องใช้สื่อการสอนตามที่กำหนดไว้ในแผนการสอนมีอะไรบ้าง

3. การจัดสื่อการสอนและเทคโนโลยี

กิตติมา ปรีดีดิลก (2532 : 62-64) ได้เสนอแนะการจัดสื่อการสอนให้เกิดผลดีต่อการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

- 3.1 ควรตั้งศูนย์บริการสื่อการสอน เพื่อช่วยในการจัดหาและความสะดวกในการใช้
- 3.2 แบ่งสื่อออกเป็นประเภท และเป็นรายวิชา เพื่อสะดวกในการใช้
- 3.3 จัดหาสื่อที่ทันสมัย และปรับปรุงสื่อที่มีอยู่แล้วให้ใช้การได้เสมอ
- 3.4 สำรวจ วิเคราะห์ความต้องการการใช้สื่อการสอนของรายวิชาต่าง ๆ
- 3.5 ฝึกอบรมครูให้มีความรู้ในการใช้สื่อและซ่อมแซมสื่อได้
- 3.6 กระตุ้นให้ครูและนักเรียนสนใจการใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอน
- 3.7 สถานศึกษาควรจัดหาสื่อให้เพียงพอในแต่ละประเภท
- 3.8 ควรมีทั้งสื่อที่เป็นเครื่องมือ สื่อวัสดุ และสื่อวิธีการไว้บริการ
- 3.9 ควรมีบุคลากรรับผิดชอบในการจัดหาและให้บริการสื่ออย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.10 อบรมครูผู้สอนให้สามารถจัดทำสื่อขึ้นใช้เองได้

4. การดำเนินการจัดการเรียนการสอน ในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนมีภาระงานที่สำคัญจะต้องดำเนินการ คือ การปฏิบัติการจัดการเรียนการสอน โดยการเรียนรู้จะเกิดขึ้นจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการสอนของครูและพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก โดยจะต้องมีครูที่มีความรู้ความสามารถ มีการเตรียมการที่ดี มีระบบสนับสนุนที่ดี ผู้เรียนซึ่งเป็นที่หัวใจสำคัญก็จะต้องได้รับการเตรียมความพร้อมและมีความพร้อมที่จะเรียนด้วย และนอกจากการเตรียมความพร้อมของครูและนักเรียนแล้วก็ต้องมีการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ผู้บริหารตลอดจนผู้ปกครองก็ควรจะได้รับรู้และพร้อมจะให้การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนอย่างดียิ่งด้วย

5. การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน เป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนการสอนเพราะจะทำให้เป็นข้อมูลทั้งสำหรับผู้เรียน ผู้สอน ผู้บริหารตลอดจนผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามจุดหมายการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ โดย ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 166-167) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวัดและประเมินผลไว้ว่า

5.1 เพื่อประเมินการเรียนการสอนของครูอาจารย์ ทำให้ครูอาจารย์ทราบว่าผลการสอนของตนเป็นอย่างไร และจะแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

5.2 เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของนักเรียนนักศึกษา โดยทำให้ทราบว่านักเรียนหรือนักศึกษามีความเข้าใจในบทเรียนมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงตนเอง

5.3 เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารงานในสถานศึกษา ทำให้ทราบว่าสภาพที่แท้จริงของหลักสูตร โครงการสอน บันทึกการสอนที่นำมาสู่การปฏิบัติว่าประสบปัญหาอย่างไรจะแก้ไขปรับปรุงอย่างไร

5.4 เพื่อเป็นข้อมูลทางการศึกษาทั่วไป เช่น ผลการเรียนรู้การศึกษาตามหลักสูตร เป็นแนวในการทำงานและศึกษาต่อ

5.5 เป็นหลักฐานด้านการศึกษาของสถานศึกษาในด้านการรับนักศึกษา ผลการเรียนรู้ และการสำเร็จตามหลักสูตร

5.6 เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาด้านผลการเรียน และความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียนหรือนักศึกษา

หลักการวัดและประเมินผลกำรศึกษานั้นควรครอบคลุมการทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านทักษะการปฏิบัติ และด้านเจตคติ และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตราที่ 26 กำหนดให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ สังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่กับกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมกับแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา การวัดผลควรใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การทดสอบ การจัดอันดับคุณภาพ การใช้แบบสอบถาม การสังเกต การสัมภาษณ์ การบันทึกแฟ้มสะสมงาน การปฏิบัติจริง การศึกษารายบุคคล และการให้สร้างจินตนาการ เป็นต้น

แนวทางปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

การปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ เพราะการจัดการเรียนการสอนเป็นหัวใจสำคัญของงานวิชาการ ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 160-161) กล่าวถึงแนวปฏิบัติที่ผู้บริหารสามารถดำเนินการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

1. ปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่
2. ประชุมหารือหรือชี้แจงเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
3. ส่งข้าราชการอบรมในหลักสูตรระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งในด้านเนื้อหาวิชาและการใช้เทคโนโลยีกับการเรียนการสอน
4. ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป
5. ส่งเข้าไปศึกษาในสถาบันต่าง ๆ เฉพาะแขนงวิชา
6. จัดประชุมสัมมนาในแต่ละหมวดวิชา
7. ให้การนิเทศภายในสถานศึกษา

8. เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในหัวข้อต่าง ๆ ที่น่าสนใจ
9. ให้ไปฝึกอบรบด้านฝึกงานโดยการปฏิบัติจริง
10. ให้ไปดูงานในสถานศึกษาที่มีชื่อเสียง เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน หรืองานที่ปฏิบัติอยู่

สรุปว่า การปรับปรุงการเรียนการสอน นอกจากจะปรับปรุงในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ หรือ เครื่องช่วยในการจัดการเรียนการสอนแล้ว สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะต้องปรับปรุง คือ ภาวะผู้นำปรึวรรตของ ผู้บริหาร โรงเรียนที่จะทำให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการและความก้าวหน้าของสังคมต่อไป

การนิเทศภายในโรงเรียน

ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นบทบาททางการบริการ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนที่จะต้องดำเนินการให้มีขึ้นภายใน โรงเรียนของตน เพื่อช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพทางด้าน กระบวนการเรียนการสอนของครู และสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ประกอบกับ ระยะเวลาหลังบุคลากรใน โรงเรียนมีคุณวุฒิสูงขึ้น ความรู้มากขึ้น จึงเห็นควรให้ดำเนินการ นิเทศกันเอง เพื่อเปิดโอกาสให้ครูสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้น ส่งผลให้นักเรียนมี คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน โรงเรียนไว้ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ปรีชาพร วงศ์อนุตร โรจน์ (2544 : 223) สรุปความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ว่า หมายถึง การนิเทศที่มีการริเริ่มและจัดดำเนินการ โดยมีบุคลากรในสถานศึกษาและในหลาย โอกาสก็เชิญบุคลากรภายนอกเป็นวิทยากรร่วม โครงการ

อัญชลี โพธิ์ทอง (2544 : 122) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหาร และครูอาจารย์ในโรงเรียนร่วมมือกันจัดขึ้น โดยมี จุดประสงค์ เพื่อปรับปรุงงานต่าง ๆ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน อันจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2546 : 109) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศ ภายในโรงเรียน หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของผู้บริหารในการที่จะปรับปรุง ส่งเสริม ประสิทธิภาพการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มพลังการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และผลสุดท้ายก็คือ การศึกษาของเด็กก้าวหน้าไปอย่างมี ประสิทธิภาพ

แฮร์ริส (Harris. 1985 : 13 ; อ้างถึงใน ศรีเพ็ญ สนั่นนาม. 2543 : 8) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคล หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะคงไว้ หรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินการเรียนการสอนในโรงเรียน มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการสอนเป็นสำคัญ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อดำเนินกิจกรรมที่พัฒนา ส่งเสริมประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครู โดยมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่คุณภาพการศึกษาให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 226) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริม พัฒนาการบริการและงานวิชาการของสถานศึกษา
2. เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เพื่อสำรวจ วิเคราะห์ วิจัย และประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
4. เพื่อพัฒนาหลักการและสื่อการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานและเอกสารทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นของสถานศึกษาและครูอาจารย์

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2546 : 109) ได้กำหนดความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. เพื่อให้โรงเรียนมีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
 2. เพื่อให้โรงเรียนสามารถบริหารและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
 3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
 4. เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาวิชาชีพ
 5. เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดร่วม ตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและชื่นชมในผลงาน
 6. เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- สรุปได้ว่า การนิเทศภายในมุ่งที่จะส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือบุคลากรในโรงเรียนให้ได้รับความรู้ ประสบการณ์ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และร่วมมือกันเพื่อปรับปรุง พัฒนา

กระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตร ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 227) สรุปหลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ
2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ มีความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของคนอื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ให้แต่ละบุคคลได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านี้ได้อย่างเต็มที่
4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยให้ครูได้รู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร
5. การนิเทศการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์มีวิธีการทำงานที่ดี และความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้
6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพัน และความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครู

สมบูรณ์ ถาวรกิจ (2547 : 256-257) สรุปหลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากร การบริหารจัดการ โรงเรียน โดยการร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียนเป็นวิธีการบริหารที่ดี ซึ่งจะช่วยให้ครูเกิดความร่วมมือช่วยเหลือกัน อาจทำได้ 2 ลักษณะ คือ บุคคลนั้น ๆ มีส่วนร่วมโดยตรง และให้ตัวแทนกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อทำหน้าที่แทนกลุ่มสมาชิก
2. หลักการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพ เน้นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ มีการควบคุม ติดตามผลการดำเนินงานและผลผลิตอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา
3. หลักการปฏิบัติงานโดยยึดหลักวัตถุประสงค์ การดำเนินงานทุกครั้งต้องกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานอย่างชัดเจน ออกแบบการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4. หลักการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสร้างสรรค์ การนิเทศภายใน โรงเรียนที่ยึดหลักการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสร้างสรรค์ โดยการแสวงหาความสามารถพิเศษของครูและบุคคล เปิดโอกาสให้แสดงออก และสนับสนุนส่งเสริมความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่

5. การนิเทศภายใน โรงเรียนต้องอาศัยพฤติกรรมหรือนิสัยการร่วมมือประสาน การประสานงานเป็นการประสานความคิด โดยกระบวนการกลุ่ม ร่วมมือหาทางแก้ไขปัญหา ร่วมปรึกษาหารือ วางแผนการเรียนการสอนร่วมกัน ให้ทุกคนเต็มใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทุกคน รับรู้ รับผิดชอบต่อหน้าที่ให้ทุกคนมีโอกาสในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างเต็มที่

6. หลักการที่มีความยืดหยุ่น กิจกรรมการนิเทศภายใน โรงเรียน มีความยืดหยุ่นพอที่จะปรับให้สอดคล้องกับความต้องการด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นหลักที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และเกิดความพึงพอใจทุกฝ่าย เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของครูให้เป็นครูมืออาชีพ จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียนที่พึงประสงค์

ขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม คือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน โดยใช้เทคนิคที่เหมาะสม ขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศจึงมีความสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 232-234) กล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินการนิเทศไว้ ดังนี้

1. ขั้นศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศเป็นขั้นตอนที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุด ก่อนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ
2. ขั้นวางแผนและจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายใน โรงเรียน หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการ เหตุผลและข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนว่ามีความต้องการนิเทศด้านใดบ้าง แล้วนำมาจัดทำแผนและโครงการต่อไป
3. ขั้นดำเนินงาน เป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งจะมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน

ขั้นการประเมินผลการนิเทศ เป็นขั้นตอนสุดท้ายในการดำเนินการ โดยอาศัยข้อมูลที่เชื่อถือได้ การประเมินสามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างโครงการเพื่อพิจารณาถึงวิธีการ

ดำเนินการ เพื่อปรับปรุงโครงการ และการประเมินผลสรุป ซึ่งเป็นการประเมินผลเพื่อการตัดสินใจ ถึงผลที่ได้รับจากการนิเทศ

ผู้นิเทศกับการเป็นผู้นำทางวิชาการ

ในการนิเทศการเรียนการสอนนั้น ประกอบด้วยบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ คือ ผู้บริหาร โรงเรียนระดับต่าง ๆ ตามการแบ่งสายการบังคับบัญชา ครูผู้เชี่ยวชาญหรือครูผู้มีความสามารถ เฉพาะอย่าง กลุ่มคนเหล่านี้ต้องทำหน้าที่ในการเป็นผู้นิเทศในฐานะผู้นำทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็น การแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุนและริเริ่มแนวคิดใหม่ ๆ โดยผู้นิเทศจำเป็นต้องมีทักษะในการเป็น ผู้นำทางวิชาการ เพื่อการทำหน้าที่เป็นจุดเริ่มต้นความคิดเข้าไปสนับสนุนให้กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องคิด แล้วสนับสนุนให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างราบรื่น นอกเหนือจากการมีความรู้ความสามารถใน วิชาการต่าง ๆ แล้วผู้นิเทศในฐานะผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สามารถถ่ายทอด ให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ โดยการศึกษาเทคนิคในการนิเทศการเรียนการสอนเพื่อจะได้ถ่ายทอด ความรู้และทักษะที่มีไปสู่บุคคลอื่นให้เกิดความเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้

การนิเทศนั้นมีผลโดยตรงต่อการสอนของครู อันจะส่งผลต่อการเรียนการสอนของนักเรียน ดังนั้นจึงควรปรับปรุงให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ตามความคิดเห็นของ รูเธอร์ฟอร์ด (ประภาพรรณ เอี่ยมสุภานิต. 2536 : 126-127 ; อ้างถึงใน วัฒนา ร่มโพธิ์. 2547 : 40-42) ผู้นิเทศต้องมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ได้ดังนี้

1. การจัดทีมงานในการปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียน ครูเป็นบุคคลสำหรับ ความสำเร็จในการปรับปรุงการเรียนการสอน ดังนั้นควรจะให้ครูได้มีโอกาสร่วมทำงานกัน เป็นทีม เพื่อจะได้มีส่วนร่วมในการที่จะอภิปรายเกี่ยวกับการเรียนการสอน ความสำเร็จและ ความล้มเหลว ในสิ่งที่ได้ทำไป ทำให้ครูได้เรียนรู้งานซึ่งกันและกัน และทำให้เกิดความรู้สึก ว่าเป็นคนหนึ่งในทีมที่จะร่วมในการตัดสินใจในโปรแกรมการปรับปรุงการเรียนการสอน

ผู้นิเทศในฐานะผู้นำทางวิชาการจะต้องเป็นผู้สร้างบรรยากาศ กระตุ้น และจัด โอกาสให้ครู ได้มาร่วมมือกันที่จะเสนอความคิดเห็น และทุกคนได้พัฒนาไปด้วยกัน แนวทางหนึ่งที่จะได้ ดำเนินการในโรงเรียนในการทำงานเป็นทีมเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนคือ การนิเทศงาน วิชาการภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นวิธีทางหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน พัฒนางาน พัฒนาคณะ ทำให้เกิดการประสานความสัมพันธ์ในการทำงาน ตลอดจนทำให้ครูมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. การทำงานร่วมกันกับครูแต่ละคนในการปรับปรุงการเรียนการสอน ในการทำงาน ร่วมกับครู เพื่อให้รู้ปัญหาแล้วช่วยเหลือแต่ละบุคคลให้มีความสุข สบายใจและมีความมั่นใจ

ในการจัดการเรียนการสอนที่ดีนั้นวิธีการหนึ่งก็คือ การสังเกตการสอน ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งที่ผู้นิเทศได้รับประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับเหตุการณ์จริงที่เกิดขึ้นในห้องเรียน การดำเนินการจัดการเรียนการสอน ในห้องเรียนของครูแต่ละคน การเข้าไปสังเกตการสอนจะต้องเป็นความเต็มใจและร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศและครู โดยมีการวางแผนอย่างดี มีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน กำหนดขั้นตอนในการสังเกต รวมถึงวัน เวลา สถานที่ บทบาทของผู้นิเทศในการสังเกตการสอน การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อวิเคราะห์และประเมินผล กำหนดแนวทางแก้ไขหลังจากการสังเกตการสอนแล้ว ซึ่งการสังเกตการสอนต้องทำให้ครูเกิดทัศนคติที่ดีและเป็นประสบการณ์ที่ดีด้วย ครูจะรู้สึกสบายใจและไว้วางใจแค่ไหนขึ้นอยู่กับการวางแผนที่ดี ความสามารถในการสร้างบรรยากาศของผู้นิเทศให้ครูเกิดความรู้สึกว่าผู้นิเทศเข้ามาช่วยครูให้จัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้น ไม่ใช่มาตรวจตราหรือคอยจับผิดเพื่อการรายงาน

นอกเหนือจากวิธีการที่จะใช้ดำเนินการพัฒนาการเรียนการสอน โดยมีแนวคิดจากการจัดทีมงานเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนแล้ว วิธีการอื่น ๆ ที่อาจจะช่วยได้ เช่น การจัดส่งครูแต่ละคน หรือเป็นกลุ่มไปเยี่ยมชมและสังเกตการสอน จากผู้เชี่ยวชาญภายในหรือนอกโรงเรียน การเข้ารับการฝึกอบรมในระหว่างปิดภาคเรียน การศึกษาดูงาน การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งการที่ครูได้ประสบการณ์ตรงจะทำให้ให้นักเรียนได้รับความรู้ที่ถูกต้องและทันสมัยมากกว่าที่ได้จากแบบเรียนเพียงอย่างเดียว การเสนอแนะให้มีการจัดห้องสมุดสำหรับครู ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยมีเอกสารในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งตำรา วารสารการศึกษาในและต่างประเทศ จะช่วยเสริมแนวความคิดในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน การจัดห้องปฏิบัติการด้านหลักสูตรให้เป็นแหล่งรวบรวมเอกสารหลักสูตรต่าง ๆ ตลอดจนการนำแบบฝึกหัดจากสำนักพิมพ์ต่าง ๆ ให้ครูได้ศึกษาการกระตุ้นให้ครูได้เข้าร่วมในสมาคมวิชาชีพ ทางการศึกษา การทำสำเนาบทความทางวิชาการที่ดี ที่เกี่ยวข้องกับครูไว้แจกจ่ายเพื่อช่วยกระตุ้นการนำความคิดที่ดีไปปฏิบัติในห้องเรียนในโรงเรียนหรือเกิดแนวคิดใหม่จากสิ่งที่ได้อ่าน ซึ่งผู้นิเทศจำเป็นต้องช่วยในเรื่องเหล่านี้ เพราะภารกิจของครูแต่ละวันมีมากและต้องทำงานหลายด้าน ทั้งการสอน การดูแลนักเรียน การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน จึงควรสำเนาเอกสารแจกครูให้สามารถนำติดตัวไปอ่านได้ในช่วงเวลาต่าง ๆ โดยไม่ต้องเดินเข้าไปหาเองในห้องสมุด ผู้นิเทศเองถ้าเป็นผู้ที่สนใจในการอ่านตลอดเวลา นอกเหนือจากการสำเนาบทความแจกก็อาจจะแนะนำเรื่องที่น่าสนใจจากวารสารต่าง ๆ ให้แก่ครูแต่ละวิชาตามความต้องการของครูแต่ละคนที่ผู้นิเทศมีโอกาสทราบ

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาไทย

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาไทย ควรต้องวิเคราะห์และพิจารณาปัญหาและอุปสรรคจากระบบต่าง ๆ ทั้งระบบการศึกษาโดยรวม เช่น ระบบการบริหารจัดการ ระบบบริหารจัดการในโรงเรียน ระบบการเรียนการสอนและระบบการวัดผลประเมินผล เป็นต้น

1. ระบบการบริหารจัดการ การศึกษาไทยอาจได้ชื่อว่า มีการบริหารจัดการแบบรวมอำนาจศูนย์กลางอย่างสูง (Highly Centralized Bureaucracy) ตามระบบการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งในสมัยเริ่มต้นการศึกษาในระบบโรงเรียนนั้น โรงเรียนก็ได้รับสถานะเป็นนิติบุคคล ดังเช่น วัดในปัจจุบัน โดยมีการบริหารจัดการหลายอย่างที่ระดับโรงเรียน ปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการมีกรมที่จัดการศึกษาหลายกรม เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รับผิดชอบโรงเรียนประถมศึกษา ชั้นเด็กเล็กส่วนใหญ่ และมัธยมศึกษาบางส่วน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา รับผิดชอบโรงเรียนมัธยมส่วนใหญ่และการศึกษาพิเศษ สำนักงานการศึกษาเอกชนรับผิดชอบสถานศึกษาเอกชน กรมการศาสนา รับผิดชอบโรงเรียนบางส่วน รวมทั้งศูนย์เด็กเล็ก กรมอาชีวศึกษา รับผิดชอบสถานศึกษาด้านอาชีพ เป็นต้น เมื่อกรมเหล่านี้จัดเป็นนิติบุคคล ทำให้โรงเรียนหมดฐานะในการเป็นนิติบุคคลไปโดยปริยาย ดังนั้นการบริหารจัดการในระดับจังหวัดจึงเป็นเพียงการได้รับมอบอำนาจจากกรมเจ้าสังกัดในส่วนกลาง จังหวัดและโรงเรียน/สถานศึกษาจึงมีแนวโน้มในการจัดการศึกษาตามที่กรมเจ้าสังกัดสั่งมา มิใช่จัดการศึกษาเพื่อสนองตอบความต้องการของสังคมและชุมชนของตนเท่าที่ควรจะเป็นการจัดการศึกษาโดยระบบกรมเจ้าสังกัดเช่นนี้ทำให้การจัดการศึกษาในระดับจังหวัดไม่มีความเป็นเอกภาพ การจัดการศึกษาโดยรัฐฝ่ายเดียวเช่นนี้อาจเป็นเรื่องเสียหายแก่การวางพื้นฐานประชาธิปไตยในประเทศ เพราะขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน เพียงจะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการพัฒนาเด็ก แต่พ่อแม่ ผู้ปกครองนักเรียนยังไม่มีโอกาสและได้รับสิทธิเต็มที่แล้วจะให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาบ้านเมืองในด้านอื่นให้สนิทได้อย่างไร ปัจจุบันจะพบว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียน/สถานศึกษานั้นมีหลายสิ่งหลายอย่างที่มีได้เกิดขึ้นจากความต้องการของชุมชนโรงเรียน แต่มาจากส่วนกลางโดยจัดทำออกมาเป็นกฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่งและข้อบังคับต่าง ๆ ทำให้ส่วนท้องถิ่น คือ โรงเรียน/สถานศึกษาเกือบไม่มีสิทธิในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง จึงทำให้โรงเรียน/สถานศึกษาต้องปฏิบัติงานในรูปงานประจำที่ติดอยู่ในกรอบ ขาดการพัฒนาที่มาจากวิสัยทัศน์ของชุมชนโรงเรียน และไม่สามารถจะสร้างแผนยุทธศาสตร์ในการปรับปรุงโรงเรียนที่ดีได้

2. ระบบการบริหารจัดการระดับโรงเรียน/สถานศึกษา ความจริงโรงเรียน/สถานศึกษาเป็นหน่วยพัฒนาผู้เรียนโดยตรง ชุมชนโรงเรียนที่ประกอบด้วยครู พ่อแม่ผู้ปกครอง นักเรียนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ควรจะได้ร่วมมือกันวางแผนปรับปรุงโรงเรียน สร้างสรรค์ความเป็นเลิศให้เยาวชนของตนอย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งรับผิดชอบในคุณภาพการศึกษา แต่การปฏิบัติในปัจจุบัน

ของไทยก็คือ โรงเรียนปฏิบัติงานตามลำพังในกลุ่มครู ที่ใดมีครูใหญ่ที่ดีมีความรับผิดชอบสูง ไม่ทิ้งโรงเรียน พร้อมด้วยมีครูอาวุโสที่เสียสละ มีครูชั้นมืออาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ อย่างพร้อมเพียงก็สามารถจะดำเนินการไปได้อย่างดีมีคุณภาพ แต่โรงเรียนส่วนใหญ่ของไทยมิได้เป็นเช่นนั้น เพราะการบริหารบุคลากรอยู่ในอำนาจของผู้อื่น ตัวอย่างเช่น โรงเรียนต้องการครูสอนวิชาหนึ่งแต่หน่วยเหนืออาจส่งครูที่ถนัดในวิชาอื่นมาให้ โรงเรียนขาดภาวะผู้นำ เพราะหน่วยเหนือจัดการเสียเอง การที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะการจัดการในระบบโรงเรียนยังขาดองค์ประกอบที่สำคัญอีกหลายประการ เช่น การมีส่วนร่วมของประชาชน การมีหุ้นส่วนของโรงเรียนกับสถาบันการศึกษาระดับสูง การช่วยเหลือทางวิชาการ สื่อ และสังคมเทคโนโลยีทางการสอนของหน่วยเหนือ

3. ระบบการเรียนการสอน การสอนของครูยังเป็นการสอนที่ทำให้ผู้เรียนลอกเลียนความรู้มากกว่าการป้อนข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนสร้างความรู้ของผู้เรียนเอง ปัจจุบันการเรียนของนักเรียนยังอยู่ในรูปที่ครูบอกให้ทำ กำหนดโจทย์เลขให้คิดและมีความรู้เท่าที่ครูบอกหรือเท่าที่ครูกำหนด คิดนอกเหนือจากที่ครูบอกไม่ได้ หรือตั้งโจทย์เลขของตนเองและแก้ปัญหาโจทย์นั้น ๆ ของตนไม่ได้ นับเป็นการเรียนที่ไม่เป็นความสุขและไม่ท้าทายให้อยากเรียน ความสุขของผู้เรียนน่าจะเกิดจากการทำงานที่ตนชอบและทำได้สำเร็จ เมื่อเรียนไม่มีความสุข ในที่สุดเด็กก็ถูกทำร้ายจิตใจทั้งจากครูและพ่อแม่ผู้ปกครองของตนเอง การเรียนการสอนเป็นเรื่องใหญ่ที่ทุกฝ่ายจะต้องทุ่มเท ใช้พลังงานและพลังความคิดในการจัดการเรียนการสอนในการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น การเรียนการสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาคน มิใช่การเรียนการสอนเพียงเพื่อเลือกสรรคน

4. ระบบการวัดผลประเมินผล การวัดผลประเมินผลเป็นระบบที่สำคัญอีกระบบหนึ่งของระบบการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนนั้นเป็นผู้ชำนาญการในระดับมืออาชีพ เป็นนักวิจัย (Teachers as Researchers) และพัฒนา เพราะการวัดผลประเมินผลนั้นเป็นกระบวนการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล และนำข้อมูลมาแก้ไขปัญหาที่เกิดกับการสอนของครูและการเรียนของนักเรียน นับว่าสามารถเอาข้อมูลจากการวัดและประเมินผลนักเรียนมาจัดการในด้านการปรับปรุงการเรียนของนักเรียนและการสอนของตนได้ มิใช่ให้นำเอาผลการวัดและประเมินผลมาใช้เพียงแค่การตัดสินได้ หรือตก หรือการจัดทำระดับคะแนนและใช้คะแนนเป็นเครื่องมือทำร้ายจิตใจของเด็ก ดังที่ปฏิบัติกันอยู่ในปัจจุบัน ยิ่งไปกว่านั้นยังพบว่า การวัดและประเมินผล เช่นวิธีการทดสอบอย่างผิวเผินจากการใช้ข้อสอบแบบปรนัยไม่สามารถเขียนข้อสอบที่วัดให้ลึกซึ้งได้ ขาดการวัดผลด้านการปฏิบัติ และชี้ให้เห็นว่า มิได้สอนให้เด็กปฏิบัติงานและสอนให้เป็นชีวิตจริง หรือได้ประสบการณ์จริง และมีได้กำหนดมาตรฐานและ/หรือตัวบ่งชี้ด้านการปฏิบัติงานอันเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการศึกษา การรู้ระดับคะแนนไม่สามารถบอกได้ว่านักเรียนทำอะไร ได้บ้าง ผู้ปกครองจึงไม่สามารถช่วยเหลือลูกได้เท่าที่ควร (วิวิทย์ ทิพย์นพคุณ. 2552 : 1)

สรุป ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาไทย ไม่ว่าจะเป็น ระบบการบริหารจัดการ ระบบการบริหารจัดการระดับโรงเรียน/สถานศึกษา ระบบการเรียนการสอนและระบบการวัดผล ประเมินผล ผู้ที่จะสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ คือ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำปรีวรรค

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำปรีวรรคกับการบริหารงานวิชาการ มีนักวิจัยหลายคนศึกษาไว้ ดังนี้

จิราภรณ์ สุภิสงห์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงปรีวรรคและเปรียบเทียบภาวะผู้นำปรีวรรคที่มีประสพการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนระยะเวลาไม่เท่ากันของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงปรีวรรคอยู่ในระดับดี โดยภาวะสูงสุด คือช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองมากที่สุด รองลงมา คือ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ลึกที่คิดเมื่ออยู่ใกล้ ๆ กับตนเอง จนกระทั่งผู้ใต้บังคับบัญชาได้พบความหมายของการทำงาน อีกทั้งสามารถกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาคิดถึงวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาเก่าที่มีอยู่ นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายด้วยคำพูดง่าย ๆ เพียงไม่กี่คำ ในสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำได้ และควรทำไม่เพียงแต่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นภาพลักษณ์ที่น่าสนใจ ในสิ่งที่เขาสามารถทำได้ยังมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารอย่างแท้จริงทั้งนี้ผู้บริหารได้ให้ความสนใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีความภูมิใจที่ได้เป็นผู้ร่วมงานของท่าน ด้วยเหตุนี้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้ว่า ผู้บริหารคิดอย่างไรกับสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชากำลังทำอยู่และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทบทวนความคิดต่าง ๆ ที่ไม่เคยโต้แย้ง รวมทั้งเสนอแนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองความสับสนยุ่งเหยิง ด้วยวิธีการแบบใหม่ ๆ

อารีย์ ชินสุวรรณ (2543 : 45) กล่าวว่า ความเอาใจใส่ต่อการจัดการเรียนการสอนจะทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ ครูผู้สอนก็ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรสถานศึกษา มีการพัฒนาเพิ่มความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผลการวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการจัดการเรียนการสอน จึงอยู่ในระดับมาก

ณรงค์ ปานคำรงค์ (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับสูง

วลัญชร อติพัฒน์ (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ภาวะผู้นำตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เอกรินทร์ สีมหาศาล (2545 : 174) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตร ตลอดจนสนับสนุนบุคลากรในการจัดทำหลักสูตรโรงเรียน จัดเตรียมสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และจัดให้ติดตามผลการใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องเอาใจใส่ดูแลพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพราะครูเป็นตัวจักรสำคัญที่จะขับเคลื่อนหลักสูตรให้เกิดผลกับนักเรียนที่แท้จริง ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาควบคู่ไปพร้อมกับหลักสูตรสถานศึกษา

เสาวลักษณ์ เอี่ยมฐานนท์ (2545 : 78 – 86) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า โดยภาพรวมของภาวะผู้นำแบบปฏิรูป บุคลากรในโรงเรียนเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชได้แสดงออกหรือปฏิบัติตามลักษณะภาวะผู้นำในเชิงอุดมคติ เชิงจริงใจให้เกิดแรงบันดาลใจเชิงกระตุ้นให้เกิดสติปัญญาและเชิงใส่ใจเฉพาะรายบุคคลเป็นบางครั้ง ในขณะที่ผู้ช่วยผู้บริหารและหัวหน้าหมวดวิชาเห็นว่า ผู้บริหารได้แสดงออกหรือปฏิบัติเป็นบางครั้งถึงบ่อยครั้ง ส่วนครูและอาจารย์ปฏิบัติการสอนเห็นว่าปฏิบัตินาน ๆ ครั้งถึงบางครั้ง ส่วนภาพรวมของภาวะผู้นำแบบการจัดการ บุคลากรในโรงเรียนเห็นว่าผู้บริหารได้แสดงออกหรือปฏิบัติตามลักษณะภาวะผู้นำให้รางวัลผลการปฏิบัติงานตามความสามารถของผู้ร่วมงานนาน ๆ ครั้ง ผู้ช่วยผู้บริหารและหัวหน้าหมวดวิชาเห็นว่าบ่อยครั้ง สำหรับแบบเข้าไปแทรกแซง เมื่อการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามความคาดหวังและแบบหลีกเลี่ยง การตัดสินใจ บุคลากรในโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารและหัวหน้าหมวดวิชาและครูอาจารย์ปฏิบัติการสอนเห็นว่า ได้แสดงออกและปฏิบัติบางครั้งในขณะที่ความพยายามในการทำให้เกิดงานภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและการสร้างความพึงพอใจในงาน บุคลากรในโรงเรียนและครูอาจารย์ปฏิบัติการสอนเห็นว่าผู้บริหารได้แสดงออกหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง ผู้ช่วยผู้บริหารและหัวหน้าหมวดวิชาเห็นว่า ผู้บริหารได้แสดงออกหรือปฏิบัติเสมอ

ณัฐวิชัย สารทอง (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเทศบาลเมืองสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเทศบาลเมืองสกลนคร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นวลทิพย์ กาฬศิริ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา ตามทฤษฎีภาวะผู้นำของ Bass 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบจัดการ จำแนกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ การให้รางวัลตามสถานการณ์ (2) การบริหารแบบวางเฉย และภาวะผู้นำแบบปฏิรูป จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ (1) การสร้างบารมี (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นให้เกิดสติปัญญา (4) การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล พบว่า แบบภาวะผู้นำเป็นแบบจัดการมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.66 ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์และด้านการบริหารแบบวางเฉยมีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 และ 3.51 แบบภาวะผู้นำแบบปฏิรูปมีมาก คือมีค่าเฉลี่ย 3.79 พิจารณาเป็นด้านจะพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร ไม่มีความแตกต่างกันเว้นแต่ในด้านการสร้างบารมี ผู้บริหารให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและส่งเสริมให้มีความสามัคคีกัน รักที่จะร่วมงานกัน ในการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการทำงานที่มีเทคนิคอยู่เสมอและแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบปัญหาที่หน่วยงานประสบอยู่ด้านการกระตุ้นให้เกิดปัญญา ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานขึ้นในหน่วยงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความสามารถของแต่ละบุคคล

มณฑิธร กองเงิน (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำและความสามารถที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 พบว่าในการปฏิบัติในพฤติกรรมภาวะผู้นำและความสามารถผู้บริหาร มีความมุ่งมั่นอุทิศเวลาให้กับการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีมาก รองลงมา คือ (1) ด้านความสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยผู้บริหารให้ความสำคัญในการตั้งคณะกรรมการและการประชุมคณะกรรมการหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ (2) ด้านความเป็นประชาธิปไตย โดยรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายให้ความเป็นธรรม ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (3) ด้านการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจในการบริหาร โดยผู้บริหารปฏิบัติงานตามเป้าหมาย/มาตรฐานที่กำหนดและทำให้ผู้เกี่ยวข้องมีความพอใจในผลงานของสถานศึกษา (4) ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร โดยได้อาศัยระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร และสามารถแก้ปัญหาสำคัญด้วยความร่วมมือของทุกฝ่าย สามารถติดตามและประเมินผลที่ดำเนินงานอย่างเป็นระบบและนำผลมาปรับปรุง และ (5) ด้านความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์โดยผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา ริเริ่มวิธีการใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและริเริ่มวิธีการใหม่ในการบริหารที่ท้าทายกับ ความเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำและความสามารถและครูผู้สอนมีความคาดหวังให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้นทุกด้านจากการปฏิบัติตามสภาพจริง

เดชดำรง คุระซอง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพการศึกษาด้านคุณลักษณะของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพการศึกษาด้านคุณลักษณะของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นิกร สุขใจ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอำเภอซ้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ภาพรวมผู้นำแบบปฏิรูป ครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกตามลักษณะภาวะผู้นำ (1) ภาวะผู้นำเชิงอุดมคติ คือ ทำให้ผู้สอนรู้สึกกลมใส่เกิดความไว้วางใจสามารถโน้มน้าวจิตใจของครูได้ ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ (2) ภาวะผู้นำเชิงจริงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ คือ ผู้บริหารคาดหวังในความสำเร็จของงานและบรรลุเป้าหมายในองค์กรด้วยความภาคภูมิใจรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมของตนในองค์กรมีวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในองค์กร (3) ภาวะผู้นำเชิงใส่ใจรายบุคคล คือ ผู้บริหารให้ความสนใจส่วนตัวเอาใจใส่ต่อบุคคลในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการจัดบรรยากาศเพื่อสนับสนุนการรับฟังความต้องการของครูทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเป็นผู้ฝึกและที่ปรึกษาทำหายความสามารถเฉพาะบุคคลได้ และ (4) ภาวะผู้นำเชิงการกระตุ้นให้เกิดปัญญา คือ ได้กระตุ้นให้ครูผู้สอนกล้าแสดงออก และสามารถที่จะแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยกระตุ้นหรือสร้างแรงเสริมให้ครูผู้สอนเกิดความคิดสร้างสรรค์และมีการใช้นวัตกรรมใหม่ทำหายความเชื่อและค่านิยม ส่วนภาพรวมของภาวะผู้นำแบบการจัดการ ครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารได้แสดงออกบ่อยครั้งตามลักษณะภาวะผู้นำแบบให้รางวัลตอบแทนแบบเข้าไปแทรกแซงเมื่อปฏิบัติงาน ไม่เป็นไปตามคาดหวังและแบบหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ

บุญมี ก่อบุญ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนครเขต 3 ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธีระพงษ์ วีระชานนท์ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำและประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำปรวิรรตกับการบริหารงานวิชาการ มีนักวิจัยหลายคนศึกษาไว้ ดังนี้

เบนนิส (Bennis. 1985 : 139 – 140) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเข้าใจธรรมชาติภาวะผู้นำปรวิรรต โดยการสัมภาษณ์ผู้นำ จำนวน 90 คน พบว่าธรรมชาติของภาวะผู้นำปรวิรรต ซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรของการเปลี่ยนแปลง สามารถจำแนกได้ ดังนี้ 1) ผู้นำเชิงปรวิรรต ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของสภาพการณ์ในอนาคตขององค์กรที่นำอยู่ ต้องมีจินตนาการในอนาคตที่ดึงดูดความสนใจ เป็นไปได้จริงและเชื่อถือได้ วิสัยทัศน์ต้องง่าย สามารถเข้าใจได้ เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์กำลังใจ รวมทั้งดึงผู้ตามเข้ามาให้การสนับสนุนองค์กร ซึ่งเป็นการมอบอำนาจให้ผู้ตามได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญกับโครงการที่มีค่ามากมาย 2) ผู้นำเชิงปรวิรรต ต้องทำหน้าที่เสมือนเป็นสถาปนิกขององค์กรนั้น หมายความว่าต้องสามารถสร้างรูปร่างและรูปแบบสำหรับสมาชิกแต่ละคนจะต้องมีความหมายร่วมกันอยู่ภายใต้องค์กรเดียวกัน 3) ผู้นำเชิงปรวิรรต ต้องสร้างความเชื่อถือด้วยการทำให้สมาชิกทุกคนได้รู้ตำแหน่งของตนเองอย่างชัดเจนและสามารถทำหน้าที่แทนกันได้ ความเชื่อถือต้องสร้างขึ้นจากการหยั่งรู้อุณาตและความป็นจริง แม้ว่าสถานการณ์นั้นจะไม่มีคความแน่นอนก็ตาม 4) ผู้นำเชิงปรวิรรต ใช้การเปลี่ยนแปลงทางสร้างสรรค์ของตนเอง โดยยึดถือทัศนนะในด้านดีเป็นหลัก

สปิริโต (Spirito. 1990 : 3986 – A) วิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูใหญ่ในฐานะผู้บริหารทางวิชาการของโรงเรียนระดับมัธยม ในรัฐแคลิฟอร์เนียที่มีผลต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน ได้ผลที่น่าสนใจอย่างหนึ่งว่าการพัฒนาบุคลากรของครูใหญ่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของนักเรียน

ส่วน ลิทวูด (Leithwood. 1994 : 513) ได้ศึกษาภาวะผู้นำปรวิรรตกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 10 คน พบว่า การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีมิติภาวะผู้นำปรวิรรตอยู่ในระดับสูงในการแก้ปัญหา เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลที่เคยปรากฏที่ผ่านมาเกี่ยวกับคุณลักษณะในด้านความสามารถในการใช้ความคิด ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำปรวิรรต

ทิชชีและ เควานนา (Tichy & De Vanna. 1995 : 140 – 141) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำปรวิรรตโดยการสัมภาษณ์ผู้นำ 12 คน พบว่า ผู้นำต้องจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรด้วยกระบวนการ 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) กระบวนการเชิงปรวิรรต เกี่ยวข้องกับการที่ต้องคำนึงถึงความต้องการสำหรับการเปลี่ยนแปลง ให้มีแนวโน้มเพื่อองค์กรและเพื่อบุคคลภายในองค์กร ให้มีความสะดวกมากขึ้นในสถานภาพเดิม และอดทนต่อการเปลี่ยนแปลงยังคงไว้ซึ่งระบบปัจจุบัน และต้องเน้นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง 2) กระบวนการเชิงปรวิรรต ต้องการวิสัยทัศน์ที่

สร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ไม่ได้ถูกสร้างขึ้นโดยผู้นำเพียงคนเดียว แต่จะต้องเป็นวิสัยทัศน์ร่วม ที่นำมาจากมุมมองที่ต่างกันภายในองค์กรนั้น ๆ 3) องค์กรแห่งการปฏิวัติ เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงจากความเคยชิน หรือประเพณีนิยม การทำแบบเดิม ผู้นำต้องการที่จะพังโครงสร้างเก่า ๆ และสร้างโครงสร้างขึ้นมาใหม่ ต้องการสร้างความร่วมมือพนักงานกำลังใหม่ของผู้ตาม ซึ่งจะต้องเข้ากันได้กับวิสัยทัศน์ใหม่

จากผลการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำปฏิวัติของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในเชิงบวก ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐานการวิจัย คือ ภาวะผู้นำปฏิวัติของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในเชิงบวก

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำปฏิวัติของเบอร์น (Burns) มาเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปฏิวัติกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย ตามความคิดเห็นของครู



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปรวิวรรตกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยตามหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2553 จำนวน 1,273 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูโรงเรียนในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2553 จำนวน 290 คน โดยกำหนดขนาดตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) หลังจากนั้นสุ่มแบบแบ่งกลุ่มย่อยเป็น 4 กลุ่ม โดยการเลือกตามความสะดวก (Convenience Sampling) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 151) ได้แก่

ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	จำนวน 140 คน
ครูโรงเรียนประถมศึกษา (ขยายโอกาส)	จำนวน 50 คน
ครูโรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน 75 คน
ครูโรงเรียนเอกชน	จำนวน 25 คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน 290 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ เพื่อสอบถามข้อมูลจากครูโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2553 แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน วุฒิการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่วัดตามแบบของเบอร์น (Burns)

4 ลักษณะ ได้แก่

ลักษณะที่ 1 เชิงอุดมคติ (Idealized Influence)

ลักษณะที่ 2 เชิงจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)

ลักษณะที่ 3 เชิงกระตุ้นให้เกิดสติปัญญา (Intellectual Stimulation)

ลักษณะที่ 4 เชิงใส่ใจเฉพาะรายบุคคล (Individualized Consideration)

มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 มีความเป็นจริงมากที่สุด หมายถึง มีภาวะผู้นำที่วัดระดับมากที่สุด

ระดับ 4 มีความเป็นจริงมาก หมายถึง มีภาวะผู้นำที่วัดระดับมาก

ระดับ 3 มีความเป็นจริงปานกลาง หมายถึง มีภาวะผู้นำที่วัดระดับปานกลาง

ระดับ 2 มีความเป็นจริงน้อย หมายถึง มีภาวะผู้นำที่วัดระดับน้อย

ระดับ 1 มีความเป็นจริงน้อยที่สุด หมายถึง มีภาวะผู้นำที่วัดระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียน ในอำเภอ ประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียน การสอน ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 มีความเป็นจริงมากที่สุด หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการระดับมากที่สุด

ระดับ 4 มีความเป็นจริงมาก หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการระดับมาก

ระดับ 3 มีความเป็นจริงปานกลาง หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการระดับปานกลาง

ระดับ 2 มีความเป็นจริงน้อย หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการระดับน้อย

ระดับ 1 มีความเป็นจริงน้อยที่สุด หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำที่วัดกับการบริหารงานวิชาการที่ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนา หลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน

การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำปรีวรรตและการบริหารงานวิชาการ พร้อมกันนี้ได้ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม นำแนวคิดที่ได้มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษากระบวนการสร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่ศึกษา ค้นคว้าแล้วนำมาเป็นแนวในการสร้างคำถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำปรีวรรต ตามแบบของเบอร์น 4 ลักษณะและการบริหารงานวิชาการ ที่ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายในโรงเรียนแล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม
3. นำเสนอร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ทำการตรวจสอบ
4. เสนอแบบสอบถามกับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมตรงสภาพและปัญหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเป็นแบบการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบได้แก่
 - 4.1 นายพิทยา ไชยมงคล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ วุฒิการศึกษา กศ.ม
 - 4.2 นายสมเกียรติ สวงรัมย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบุวิทยาสรรค์ มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ วุฒิการศึกษา ศษ.ม.
 - 4.3 นายกรกฤษ ชื่นธีรพงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสามัคคี มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ค.ม.
5. ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
7. การหาค่าอำนาจจำแนก โดยวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อหาคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแต่ละข้อทั้งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t-test ที่นัยสำคัญ .01 หรือถ้าค่า t มีค่า 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกสูง ผลปรากฏว่าแบบสอบถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ คือมีค่า t อยู่ระหว่าง 2.800 – 4.4667
8. นำแบบสอบที่ผ่านเกณฑ์มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9302
9. นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาการบริหารการศึกษา เพื่อขอความร่วมมือไปยังครู โรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือกับครูโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และส่งกลับคืนแก่ผู้วิจัย ในระยะเวลาที่กำหนด
3. ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 290 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบ โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย
2. วิเคราะห์ ภาวะผู้นำปรีวรรตของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย
3. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปรีวรรตกับบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01
5. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำปรีวรรตกับการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นข้อความปลายเปิด ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย
6. เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำปรีวรรตและการบริหารงานวิชาการโดยวิเคราะห์คะแนนเป็นรายชื่อ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 100) ดังนี้
 - 6.1 แปลความหมายค่าเฉลี่ย การมีภาวะผู้นำปรีวรรต

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	ความหมาย	มีภาวะผู้นำปรีวรรตในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	ความหมาย	มีภาวะผู้นำปรีวรรตในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	ความหมาย	มีภาวะผู้นำปรีวรรตในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	ความหมาย	มีภาวะผู้นำปรีวรรตในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	ความหมาย	มีภาวะผู้นำปรีวรรตในระดับน้อยที่สุด

6.2 แปลความหมายค่าเฉลี่ย การบริหารงานวิชาการ

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 ความหมาย มีการบริหารงานวิชาการในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 ความหมาย มีการบริหารงานวิชาการในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 ความหมาย มีการบริหารงานวิชาการในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 ความหมาย มีการบริหารงานวิชาการในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 ความหมาย มีการบริหารงานวิชาการในระดับน้อยที่สุด

7. เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) (เชาว์ อินโย. 2543 : 152)

ค่า (r_{xy}) 0.00 ความหมาย ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่า (r_{xy}) .01 - .30 ความหมาย มีความสัมพันธ์กันน้อย

ค่า (r_{xy}) .31 - .70 ความหมาย มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่า (r_{xy}) .71 - .99 ความหมาย มีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า (r_{xy}) 1.00 ความหมาย มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด

8. วิเคราะห์ว่าตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างไร พิจารณาจากเครื่องหมาย ซึ่งมี 2 กรณี คือ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 316)

8.1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เป็นบวก แสดงว่าตัวแปร 2 ตัว นั้น มีความสัมพันธ์ทางบวก ถ้าคะแนนสูงในตัวแปรที่หนึ่งจะได้คะแนนสูงในตัวแปรที่สองด้วย

8.2 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เป็นลบ แสดงว่าตัวแปร 2 ตัว นั้น มีความสัมพันธ์ทางลบ ถ้าคะแนนสูงในตัวแปรที่หนึ่งจะได้คะแนนต่ำในตัวแปรที่สอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติจากคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้มีดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาอัตราส่วนวิกฤต t ตามวิธีการของ t -test โดยใช้สูตร ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 322)

$$t = \frac{\overline{X_H} - \overline{X_L}}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{n}}}$$

เมื่อ $\overline{X_H}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนสูง

$\overline{X_L}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนต่ำ

S_H^2	แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้คะแนนสูง
S_L^2	แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้คะแนนต่ำ
n	แทน จำนวนคนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำที่นำมาวิเคราะห์

1.2 หาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 261)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน ความเชื่อมั่น
	k	แทน จำนวนข้อ
	S_i^2	แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

2. ค่าสถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	p	แทน ร้อยละ
	f	แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	N	แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
	\sum	แทน ผลรวม
	X	แทน คะแนน
	n	แทน จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	Σ	แทน ผลรวม
	X	แทน คะแนน
	n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปรวิวรรตกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment Correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 314)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนชุด x กับ y
	Σx	แทน ผลรวมของคะแนนชุด x
	Σy	แทน ผลรวมของคะแนนชุด y
	Σxy	แทน ผลรวมของคะแนนชุด x กับ y
	Σx^2	แทน ผลรวมของค่ากำลังสองของคะแนนชุด x
	Σy^2	แทน ผลรวมของค่ากำลังสองของคะแนนชุด y
	n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำปรีวรรต การบริหารงานวิชาการและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปรีวรรตกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอ ประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
R_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางด้านสถิติ ทำการวิเคราะห์หาค่าสถิติจากข้อมูล โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบ โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ ภาวะผู้นำปรีวรรตของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แปรผันกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตอนที่ 5 สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แปรผันกับการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นข้อความปลายเปิด ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบ โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

ตาราง 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N = 290)	ร้อยละ
1 เพศ		
1.1 ชาย	105	36.20
1.2 หญิง	185	63.80
2. อายุ		
2.1 24 – 30 ปี	22	7.58
2.2 31 – 40 ปี	117	40.34
2.3 41 – 50 ปี	125	43.10
2.4 51 – 60 ปี	26	8.98
3. ประสบการณ์สอน		
3.1 1 – 5 ปี	21	7.24
3.2 6 – 10 ปี	92	31.72
3.3 11 – 15 ปี	44	15.18
3.4 มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	133	45.86

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N = 290)	ร้อยละ
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
4.1 ปริญญาตรี	268	92.41
4.2 ปริญญาโท	22	7.59
4.3 วุฒิอื่น ๆ (โปรราระบุ).....	0	0

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครู จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ครูที่เป็นชาย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 และที่เป็นหญิงจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 63.80

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ครูที่มีอายุ 24 – 30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.58 31 – 40 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 40.34 41 – 50 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 และที่มีอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.98

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์สอน ครูที่มีประสบการณ์สอน 1 - 5 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.24 6 – 10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 31.72 11 – 15 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 15.18 และที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 45.86

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 92.41 ปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.59

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ ภาวะผู้นำปริวรรตของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับภาวะผู้นำปริวรรตของผู้บริหารโรงเรียน
ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายลักษณะ

ลักษณะของภาวะผู้นำปริวรรต	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
ลักษณะที่ 1 เชิงอุดมคติ	3.62	0.85	มาก
ลักษณะที่ 2 เชิงจงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ	3.51	0.80	มาก
ลักษณะที่ 3 เชิงกระตุ้นให้เกิดสติปัญญา	3.53	0.80	มาก
ลักษณะที่ 4 เชิงใส่ใจเฉพาะรายบุคคล	3.53	0.86	มาก
รวม	3.55	0.83	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูมีภาวะผู้นำปริวรรต โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.83) และเมื่อพิจารณาเป็นรายลักษณะ ปรากฏว่า ทุกลักษณะมีภาวะผู้นำปริวรรต อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้ดังนี้ ลักษณะที่ 1 เชิงอุดมคติ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.85) ลักษณะที่ 2 เชิงใส่ใจเฉพาะรายบุคคล ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.86) ลักษณะที่ 3 เชิงกระตุ้นให้เกิดสติปัญญา ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.80) และลักษณะที่ 4 เชิงจงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับภาวะผู้นำปรีวรรตของผู้บริหาร โรงเรียน
ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู ในลักษณะที่ 1 เชิงอุดมคติ
โดยรวมและรายข้อ

ลักษณะที่ 1 เชิงอุดมคติ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. ผู้บริหารทำให้ท่านรู้สึกดี เมื่ออยู่ใกล้ ๆ	3.70	0.84	มาก
2. ผู้บริหารทำให้ท่านมีความศรัทธาในตัวเองอย่างแท้จริง	3.65	0.91	มาก
3. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นเพื่อนร่วมงานของผู้บริหาร	3.51	0.84	มาก
4. การบริหารงานของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของท่าน	3.71	0.75	มาก
5. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ท่าน	3.55	0.89	มาก
รวม	3.62	0.85	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็น
ของครู มีภาวะผู้นำปรีวรรตในลักษณะที่ 1 เชิงอุดมคติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.85)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ทุกข้อมีภาวะผู้นำปรีวรรตในลักษณะที่ 1 อยู่ในระดับมาก โดย
เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ข้อ 4 การบริหารงานของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับ
ของท่าน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.75) ข้อ 1 ผู้บริหารทำให้ท่านรู้สึกดี เมื่ออยู่ใกล้ ๆ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.84)
และข้อ 2 ผู้บริหารทำให้ท่านมีความศรัทธาในตัวเองอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับภาวะผู้นำปริวรรตของผู้บริหารโรงเรียน
ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู ในลักษณะที่ 2 เชิงจงใจให้เกิด
แรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ

ลักษณะที่ 2 เชิงจงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
6. ผู้บริหารอธิบายด้วยคำพูดง่าย ๆ เพียงไม่กี่คำ สามารถทำให้ท่านปฏิบัติงานได้	3.56	0.73	มาก
7. ผู้บริหารได้ให้ท่านมองเห็นภาพลักษณะที่น่าสนใจ ในสิ่งที่ท่านสามารถทำได้	3.55	0.79	มาก
8. ผู้บริหารช่วยให้ท่านพบความหมายของการทำงาน	3.57	0.70	มาก
9. ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน	3.30	0.98	ปานกลาง
10. ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวกกับ การปฏิบัติงานของท่าน	3.55	0.81	มาก
รวม	3.51	0.80	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็น
ของครู มีภาวะผู้นำปริวรรตในลักษณะที่ 2 เชิงจงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยรวม อยู่ในระดับ มาก
($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 9 ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน
มีภาวะผู้นำปริวรรตในลักษณะที่ 2 เชิงจงใจให้เกิดแรงบันดาลใจอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียว
ส่วนข้ออื่น ๆ มีภาวะผู้นำปริวรรตในลักษณะที่ 2 เชิงจงใจให้เกิดแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก
โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ข้อ 8 ผู้บริหารช่วยให้ท่านพบความหมาย
ของการทำงาน ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.70) ข้อ 6 ผู้บริหารอธิบายด้วยคำพูดง่าย ๆ เพียงไม่กี่คำ สามารถ
ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.73) และข้อ 10 ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวก
กับการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับภาวะผู้นำปริวรรตของผู้บริหาร

โรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู ในลักษณะที่ 3
เชิงกระตุ้นให้เกิดสติปัญญา โดยรวมและรายข้อ

ลักษณะที่ 3 เชิงกระตุ้นให้เกิดสติปัญญา	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
11. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นท่านให้คิดถึงวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาเก่าที่มีอยู่	3.70	0.56	มาก
12. ผู้บริหารทำให้ท่านมองความสับสนยุ่งเหยิงด้วยวิธีการแบบใหม่	3.59	0.80	มาก
13. ผู้บริหารทำให้ท่านทบทวนความคิดต่าง ๆ ที่ไม่เคยโต้แย้งมาก่อน	3.51	0.92	มาก
14. ผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.38	0.96	ปานกลาง
15. ผู้บริหารแจ้งให้ท่านทราบถึงปัญหาของงานที่เกิดขึ้น	3.46	0.78	ปานกลาง
รวม	3.53	0.80	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู มีภาวะผู้นำปรวิรรคในลักษณะที่ 3 เชิงกระตุ้นให้เกิดสติปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 15 ผู้บริหารแจ้งให้ท่านทราบถึงปัญหาของงานที่เกิดขึ้น มีภาวะผู้นำปรวิรรคในลักษณะที่ 3 เชิงกระตุ้นให้เกิดสติปัญญา อยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียว ส่วนข้ออื่น ๆ มีภาวะผู้นำปรวิรรคในลักษณะที่ 3 เชิงกระตุ้นให้เกิดสติปัญญา อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ข้อ 11 ผู้บริหารสามารถกระตุ้นท่านให้คิดถึงวิธีการใหม่ เพื่อแก้ปัญหาเก่าที่มีอยู่ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.56) ข้อ 12 ผู้บริหารทำให้ท่านมองความสับสนยุ่งเหยิงด้วยวิธีการแบบใหม่ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.80) และข้อ 13 ผู้บริหารทำให้ท่านทบทวนความคิดต่าง ๆ ที่ไม่เคยโต้แย้งมาก่อน ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับภาวะผู้นำปริวรรตของผู้บริหารโรงเรียน
ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู ในลักษณะที่ 4 เชิงใส่ใจเฉพาะ
รายบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ลักษณะที่ 4 เชิงใส่ใจเฉพาะรายบุคคล	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
16. ผู้บริหารช่วยให้ท่านได้พัฒนาตนเอง	3.50	0.87	ปานกลาง
17. ผู้บริหารทำให้ท่านได้รับรู้ว่า ผู้นำคิดอย่างไรกับ สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชากำลังทำอยู่	3.48	0.96	ปานกลาง
18. ผู้บริหารให้ความสนใจต่อท่านเป็นรายบุคคลที่มี ท่าทีที่ไม่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกอื่น	3.57	0.87	มาก
19. ผู้บริหารให้การสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เท่าเทียมกัน	3.55	0.75	มาก
20. ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อ ความก้าวหน้าในการทำงานของท่าน	3.55	0.86	มาก
รวม	3.53	0.86	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็น
ของครู มีภาวะผู้นำปริวรรตในลักษณะที่ 4 เชิงใส่ใจเฉพาะรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 16 ผู้บริหารช่วยให้ท่านได้พัฒนาตนเอง
($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.87) และข้อ 17 ผู้บริหารทำให้ท่านได้รับรู้ว่า ผู้นำคิดอย่างไรกับสิ่งที่
ผู้ใต้บังคับบัญชากำลังทำอยู่ ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.96) มีภาวะผู้นำปริวรรตในลักษณะที่ 4 เชิงใส่ใจ
เฉพาะรายบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ มีภาวะผู้นำปริวรรตในลักษณะที่ 4 เชิงใส่ใจ
เฉพาะรายบุคคลอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ข้อ 18 ผู้บริหาร
ให้ความสนใจต่อท่านเป็นรายบุคคลที่มีท่าทีที่ไม่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกอื่น ($\bar{X} = 3.57$,
S.D. = 0.87) ข้อ 20 ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในการทำงานของท่าน
($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.86) และข้อ 19 ผู้บริหารให้การสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน
($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอเป็นตารางและประกอบการบรรยาย

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้าน

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.70	0.85	มาก
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.51	0.85	มาก
3. ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน	3.34	0.91	ปานกลาง
รวม	3.52	0.87	มาก

จากตาราง 7 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.85) ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ ส่วนการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.91) เพียงด้านเดียว

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมและรายข้อ

ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุมและอบรมเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการ ของชุมชน	3.78	0.82	มาก
2. ผู้บริหารประสานความร่วมมือ สื่อสารและสร้างความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้เรียนและชุมชน	3.61	0.76	มาก
3. ผู้บริหารมีการมอบหมายงาน โดยกำหนดตัวบุคคลหรือทีมงานในการดำเนินงานด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของครู	3.73	0.85	มาก
4. ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการปรับสาระของหลักสูตรการกำหนดรายวิชาเพิ่มเติมที่หลากหลายตามโครงสร้างหลักสูตร	3.71	0.90	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายและชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นระยะ ๆ	3.66	0.94	มาก
รวม	3.70	0.85	มาก

จากตาราง 8 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตร ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ข้อ 1 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุมและอบรมเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.82) ข้อ 3 ผู้บริหารมีการมอบหมายงานโดยกำหนดตัวบุคคลหรือทีมงานในการดำเนินงานด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของครู ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.85) และข้อ 4 ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการปรับสาระของหลักสูตรการกำหนดรายวิชาเพิ่มเติมที่หลากหลายตามโครงสร้างหลักสูตร ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.90) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการจัดการเรียนการสอน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและนำข้อมูลสารสนเทศทางวิชาการมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้	3.51	0.88	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในและนอกกลุ่มสาระตามความเหมาะสม	3.50	0.81	ปานกลาง
8. ผู้บริหารจัดประชุมและอบรมให้ครูผู้สอนสามารถผลิตและจัดหาสื่อการเรียนการสอนจากเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ	3.40	0.87	ปานกลาง
9. ผู้บริหารกำหนดให้มีครูเข้าสอนแทนโดยมีสถาบันที่มอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร	3.60	0.85	มาก
10. ผู้บริหารมีการกำกับดูแลตรวจสอบการจัดการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับหลักสูตรความต้องการของผู้เรียน ชุมชน	3.55	0.85	มาก
รวม	3.51	0.85	มาก

จากตาราง 9 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51, S.D. = 0.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนในข้อ 7 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในและนอกกลุ่มสาระตามความเหมาะสม และข้อ 8 ผู้บริหารจัดประชุมและอบรมให้ครูผู้สอนสามารถผลิตและจัดหาสื่อการเรียนการสอนจากเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อ 9 ผู้บริหารกำหนดให้มีครูเข้าสอนแทน โดยมีการบันทึกมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ข้อ 10 ผู้บริหารมีการกำกับดูแลตรวจสอบการจัดการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับหลักสูตรความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และข้อ 6 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและนำข้อมูลสารสนเทศทางวิชาการมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60, S.D. = 0.85$) ($\bar{X} = 3.55, S.D. = 0.85$) และ ($\bar{X} = 3.51, S.D. = 0.88$) โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู ด้านการนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวมและรายข้อ

ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
11. ผู้บริหารให้คำแนะนำและให้แนวทางในการใช้วิธีจัดกิจกรรมการนิเทศภายในที่มีความเหมาะสมกับสภาพและข้อจำกัดของโรงเรียนแก่คณะทำงาน	3.25	0.83	ปานกลาง
12. ผู้บริหารกำหนดให้มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มีการกำกับติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3.44	0.92	ปานกลาง
13. ผู้บริหารมีการแจ้งผลการนิเทศภายในให้ครูได้ทราบถึงผลการดำเนินงานของทุกกิจกรรม	3.24	0.94	ปานกลาง

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
14. ผู้บริหารมีการกำหนดให้นำข้อมูลจากการนิเทศมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน อย่างเป็นรูปธรรม	3.49	0.95	ปานกลาง
15. ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษามาตรฐาน การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนให้ได้คุณภาพ ทุกด้าน	3.26	0.91	ปานกลาง
รวม	3.34	0.91	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู พบว่า การบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ดังนี้ ข้อ 14 ผู้บริหารมีการกำหนดให้นำข้อมูลจากการนิเทศมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ข้อ 12 ผู้บริหารกำหนดให้มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มีการกำกับติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และข้อ 15 ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนให้ได้คุณภาพทุกด้าน ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.95) ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.92) ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปรวิรรตกับบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปรวิรรตกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ตัวแปรอิสระ		ภาวะผู้นำปรวิรรตในลักษณะ				r_{xy}
		ภาวะผู้นำ เชิงอุดมคติ	ภาวะผู้นำ เชิงจูงใจ ให้เกิดแรง บันดาลใจ	ภาวะผู้นำ เชิงกระตุ้น ให้เกิด สติปัญญา	ภาวะผู้นำ เชิงใส่ใจ เฉพาะ รายบุคคล	
		(x_1)	(x_2)	(x_3)	(x_4)	
ตัวแปรตาม						
การบริหารงานวิชาการ						
ด้านการพัฒนาหลักสูตร	(y_1)	.659**	.694**	.658**	.633**	.661**
ด้านการจัดการเรียนการสอน	(y_2)	.661**	.630**	.618**	.644**	.638**
ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน	(y_3)	.559**	.506**	.465**	.438**	.510**
รวม	(y_4)	.626**	.610**	.580**	.639**	.603**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปรวิรรต (x) กับการบริหารงานวิชาการ (y) ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .603$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำปรวิรรตของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย กับการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการจัดการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .661$ และ $r_{xy} = .638$) ตามลำดับ ส่วนด้านการนิเทศภายในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .510$)

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงอุดมคติ (x_1) กับการบริหารงานวิชาการ โดยรวม (y) พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .626$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน (y_1 ถึง y_3) พบว่าภาวะผู้นำเชิงอุดมคติมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .659$, $r_{xy} = .661$) ตามลำดับ แต่ด้านการนิเทศภายในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .559$)

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ (x_2) กับการบริหารงานวิชาการ โดยรวม (y) พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .610$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน (y_1 ถึง y_3) พบว่าภาวะผู้นำเชิงจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .694$, $r_{xy} = .630$) ตามลำดับ แต่ด้านการนิเทศภายในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .506$)

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกระตุ้นให้เกิดสติปัญญา (x_3) กับการบริหารงานวิชาการ โดยรวม (y) พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .580$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน (y_1 ถึง y_3) พบว่าภาวะผู้นำเชิงกระตุ้นให้เกิดสติปัญญามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .658$, $r_{xy} = .618$) ตามลำดับ แต่ด้านการนิเทศภายในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .465$)

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงใส่ใจเฉพาะรายบุคคล (x_4) กับการบริหารงานวิชาการ โดยรวม (y) พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .639$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน (y_1 ถึง y_3) พบว่าภาวะผู้นำเชิงใส่ใจเฉพาะรายบุคคล มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .633$, $r_{xy} = .644$) ตามลำดับ แต่ด้านการนิเทศภายในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .438$)

ตอนที่ 5 สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำปริวรรตกับการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นข้อความปลายเปิด ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ นำเสนอเป็นตารางและประกอบการบรรยาย

ตาราง 12 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปริวรรตกับการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (N=117)	ร้อยละ
1	ควรรับฟังความคิดเห็นในการส่งเสริมงานวิชาการและยึด ประโยชน์ ที่นักเรียนจะได้รับมากกว่าทำตามความต้องการของตนเอง	26	22.22
2	การบริหารงานวิชาการควรพิจารณาจากภาพความเป็นจริง ด้านหลักสูตรที่สอดคล้องกับท้องถิ่น พื้นฐานของนักเรียน	21	17.95
3	ผู้บริหารควรประสานความร่วมมือ สื่อสารและสร้างความเข้าใจ ในการพัฒนาหลักสูตรระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา ครูผู้สอนและชุมชนให้เป็นระบบ	13	11.11
4	ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการพัฒนาทางด้านวิชาการ โดยส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครูและนักเรียนได้รับการพัฒนาตนเอง	12	10.26
5	ควรให้ความสำคัญกับงานวิชาการมาก ๆ	10	8.55
6	ควรมีการบริหารงานแบบค่อยเป็นค่อยไป ผู้ปฏิบัติจะได้ไม่รู้สึก ถึงการเปลี่ยนแปลง	9	7.69
6	ควรมีการนำผลการนิเทศ ติดตามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ มาปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง	9	7.69
6	ไม่ควรนำหลักสูตรจากที่อื่นมาใช้โดยไม่ปรับให้เข้ากับสภาพ ความเป็นจริงของโรงเรียนตนเอง	9	7.69
9	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีจิตสำนึกที่ดีต่องานที่ทำ	8	6.84

จากตาราง 12 พบว่าข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปริวรรตกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เรียง 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ควรรับฟังความคิดเห็นในการส่งเสริมงานวิชาการและยึดประโยชน์ที่นักเรียนจะได้รับมากกว่าทำตามความต้องการของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 22.22 ลำดับที่ 2 การบริหารงานวิชาการควรพิจารณา

จากภาพความเป็นจริงด้านหลักสูตรที่สอดคล้องกับท้องถิ่น พื้นฐานของนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 17.95 และอันดับที่ 3 ผู้บริหารควรประสานความร่วมมือ สื่อสารและสร้างความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร ระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา ครูผู้สอนและชุมชนให้เป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ 11.11

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปริวรรตกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของงานวิจัย
2. สมมติฐานของงานวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำปริวรรตของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปริวรรตกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำปริวรรต ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในเชิงบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2553 จำนวน 1273 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มประชากร จำนวน 290 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยปรึกษาคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นการหาค่าความเที่ยงตรงแบบ Face Validity แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนโดยหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ผลปรากฏว่า แบบสอบถามจำนวน 35 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทั้ง 35 ข้อ โดยมีค่า t อยู่ระหว่าง 2.800 – 4.4667 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่น .9302

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยขอความร่วมมือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ขอให้ออกหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหาร โรงเรียนต่าง ๆ และแจกแบบสอบถามไปยังโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างและกำหนดวันรับคืนโดยผู้วิจัยเอง ซึ่งการที่ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองทำให้สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้จำนวน 290 ฉบับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ ภาวะผู้นำปริวรรตของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

4.2 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปริวรรตกับบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01

4.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำปริวรรตกับการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นข้อความปลายเปิด ด้วยการให้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

4.5 เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำปริวรรตและการบริหารงานวิชาการ โดยวิเคราะห์คะแนนเป็นรายชื่อ โดยหาค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 100)

4.6 วิเคราะห์ว่าตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างไร พิจารณาจากเครื่องหมาย ซึ่งมี 2 กรณี คือ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 316)

4.6.1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เป็นบวก แสดงว่าตัวแปร 2 ตัว นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวก ถ้าคะแนนสูงในตัวแปรที่หนึ่งจะได้คะแนนสูงในตัวแปรที่สองด้วย

4.6.2 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เป็นลบ แสดงว่าตัวแปร 2 ตัวนั้น มีความสัมพันธ์ทางลบ ถ้าคะแนนสูงในตัวแปรที่หนึ่งจะได้คะแนนต่ำในตัวแปรที่สอง

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปริวรรตกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำปริวรรตของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายลักษณะ ปรากฏว่า ทุกลักษณะมีภาวะผู้นำปริวรรต อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้ดังนี้ ลักษณะที่ 1 เชิงอุดมคติ ลักษณะที่ 2 เชิงใส่ใจเฉพาะรายบุคคล ลักษณะที่ 3 เชิงกระตุ้นให้เกิดสติปัญญา และลักษณะที่ 4 เชิงจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ ตามลำดับ
2. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.85) ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ ส่วนการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.91) เพียงด้านเดียว
3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปริวรรตกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .603$) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำปริวรรตของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย กับการบริหารงาน วิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการจัดการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .661$ และ $r_{yx} = .638$) ตามลำดับ ส่วนด้านการนิเทศภายในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .510$)

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปรวิรรตกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เรียง 3 ลำดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 ควรรับฟังความคิดเห็นในการส่งเสริมงานวิชาการและยึดประโยชน์ที่นักเรียนจะได้รับมากกว่าทำตามความต้องการของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 22.22 อันดับที่ 2 การบริหารงานวิชาการควรพิจารณาจากภาพความเป็นจริงด้านหลักสูตรที่สอดคล้องกับท้องถิ่น พื้นฐานของนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 17.95 และอันดับที่ 3 ผู้บริหารควรประสานความร่วมมือ สื่อสารและสร้างความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา ครูผู้สอนและชุมชนให้เป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ 11.11

อภิปรายผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปรวิรรตกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำปรวิรรตของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันได้พัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคม โดยได้รับปัจจัยกระตุ้นจากนโยบายการปฏิรูประบบราชการของรัฐบาลที่ต้องการเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงานของข้าราชการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและถือประชาชนเป็นฐานในการให้บริการ ประกอบกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่กระจายอำนาจการบริหารการศึกษาให้กับโรงเรียน โดยกำหนดให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคล (มาตรา 35) และพระราชบัญญัติครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ให้อำนาจผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้มากขึ้นเป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความตื่นตัว มองเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของตน โดยการพัฒนาพฤติกรรมของตน ปรับกระบวนการบริหารจัดการ โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่มีส่วนได้เสีย พัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ มีการสร้างทีมงานให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานและมีการกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานได้พัฒนาตนเอง ให้มีความคิดสร้างสรรค์และหาแนวคิดกรรมใหม่ๆ มาพัฒนาโรงเรียน

อยู่เสมอ จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนมีภาวะผู้นำปริวรรตอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ ปานดำรงค์ (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับสูง วลัยธร อติพัฒน์ (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ภาวะผู้นำตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักร ในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับความเห็นของทิชซีและเดอานา (Tichy & Devana. 1986 : 17 – 32) กล่าวว่าผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง จะเปลี่ยนแปลงองค์กรที่คนรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่คิดว่า เป็นคนกล้าเปิดเผยและกล้าเสี่ยงแต่มีความสุขุมรอบคอบ มีจุดยืนของตนเอง สนใจและเชื่อมั่นในความสามารถของผู้อื่น โดยมอบหมายงานให้ทำ ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน โดยชี้้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายเป็นผู้เรียนรู้ ตลอดชีวิต

2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการจัดการเรียนการสอน ส่วนด้านการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจากได้รับความสนใจและเอาใจใส่อย่างจริงจังจากผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ปกครอง ประกอบกับปัจจัยทางด้านการกระจายอำนาจการศึกษา ที่เน้นให้โรงเรียนจัดการศึกษา มีการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้โรงเรียน มีหน้าที่จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การปรับโครงสร้างการบริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่มอบอำนาจการบริหารลงสู่โรงเรียนมากขึ้น ทำให้การบริหารด้านวิชาการสามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม เอกรินทร์ สีมหาศาล (2545 : 174) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนนสาระการเรียนรู้ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตร ตลอดจนสนับสนุนบุคลากร ในการจัดทำหลักสูตรโรงเรียน จัดเตรียมสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และจัดให้ติดตามผลการใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ชุมชนและท้องถิ่น ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนที่จะต้องเอาใจใส่ดูแลพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพราะครูเป็นตัวละครสำคัญที่จะขับเคลื่อนหลักสูตรให้เกิดผลกับผู้เรียนที่แท้จริง ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาควบคู่ไปพร้อมกับหลักสูตรสถานศึกษา เช่นกัน สอดคล้องกับ อารีย์ ชินสุวรรณ (2543 : 45) กล่าวว่า ความเอาใจใส่ต่อการจัดการเรียนการสอนจะทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ ครูผู้สอนก็ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรสถานศึกษา มีการพัฒนาเพิ่มความรู้อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นผลการวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการจัดการเรียนการสอน จึงอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปรวิรรตกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

โรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำปรวิรรตอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับการบริหารงานวิชาการที่อยู่ระดับมากเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญมี ก่อบุญ (2550 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยของธีระพงษ์ วีระชานนท์ (2550 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำและประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก เดชดำรง ตระชอง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพการศึกษาด้านคุณลักษณะของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพการศึกษาด้านคุณลักษณะของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ณัฐวิณีย์ สารทอง (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเทศบาลเมืองสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเทศบาลเมืองสกลนคร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้การวิจัยครั้งนี้ได้พบว่า ภาวะผู้นำปรวิรรตกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปริวรรตกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้ที่กำลังจะเป็นผู้บริหารโรงเรียน ควรนำผลการวิจัยในด้านการมีภาวะผู้นำปริวรรตอยู่ในระดับดีทั้งโดยรวม และรายด้าน คือ ลักษณะภาวะผู้นำปริวรรตเชิงอุดมคติ เจริญใจให้เกิดแรงบันดาลใจ เจริญกระตุ้นให้เกิดสติปัญญาและเชิงใส่ใจเฉพาะรายบุคคลไปปรับปรุงส่งเสริมตนเองให้มีความสามารถในการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยในเรื่องการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรให้ความสำคัญการนิเทศภายในโรงเรียนให้มากขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมและทำอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำปริวรรตที่สัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการด้านอื่น ๆ และควรเพิ่มตัวแปรต่าง ๆ ให้มากขึ้นเพื่อพัฒนาและกระตุ้นผู้บริหารโรงเรียนให้มีการพัฒนาตนเองมากขึ้น

2.2 ควรวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำปริวรรตกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปริวรรตกับการบริหารงานด้านอื่น เช่น ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานบุคคล

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและครุภัณฑ์.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2532). **การบริหารและนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- จิราภรณ์ สุภิสงห์. (2543). **ภาวะผู้นำเชิงปฏิวัติของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 7)**. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เชาว์ อินโย. (2543). **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย**. เลข : โรงพิมพ์รุ่งแสงธุรกิจการพิมพ์.
- ณรงค์ ปานคำรงค์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมที่ควรค่าแก่การยอมรับของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร : สถาบันราชภัฏสกลนคร**.
- ณัฐวิณีย์ สารทอง. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตเทศบาลเมืองสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : สถาบันราชภัฏสกลนคร**.
- เดชคำรงค์ ตูระชอง. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพการศึกษาด้านคุณลักษณะของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร : สถาบันราชภัฏสกลนคร**.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2543). **ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมมนุษย์ในองค์การ**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เทียนฉาย กิรินันท์. (2540). **การวางแผนและการจัดทำโครงการของรัฐ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระพงษ์ วีระชานนท์. (2550). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร : สถาบันราชภัฏสกลนคร**.
- นวลทิพย์ กาฬศิริ. (2547). **แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์**.

- นิกร สุขใจ. (2549). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอขุนยวน จังหวัดแม่ฮ่องสอน. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). วิธีการทางสถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ สุวีริยาสาส์น.
- บุญมี ก่อบุญ. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.ศกนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏศกนคร.
- ประสิทธิ์ เชิดชู. (2536). เทคนิคและวิธีปรับใช้แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการบริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเพชรบุรี ลำพูน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2 : บุรีรัมย์ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2548). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด. วิทยานิพนธ์ กศ.ค. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม กรุงเทพฯ.
- ภิญโญ สาธร. (2526). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : คุรุสภา ลาดพร้าว.
- พนัส หันนาคินทร์. (2539). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พรพิมล พงศ์สุวรรณ. (2549). เอกสารคำสอนรายวิชาพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน. บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- มณฑิธร กองเงิน. (2548). ภาวะผู้นำและความสามารถที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- รัชณี วิเศษสังข์. (2537). “ภาวะผู้นำปรวิวรรต”, สารพัฒนาหลักสูตร. 13 (116). มกราคม – มีนาคม. 18 – 24.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้ดำเนินชีวิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปริญญาโท วิทยาศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต (การวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุจิร ภู่อาระ. (2545). การพัฒนาหลักสูตร : ตามแนวปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : บัค พอยท์.
ลัทธีกาล ศรีวระมณ. (2539). ภาวะผู้นำองค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิสิทธิวัฒนา.
วลัญชร อติพัฒน์. (2545). ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่ง
สภาคริสตจักรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
วัฒนา ร่มโพธิ์. (2547). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในของโรงเรียนใน
อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ก.ศม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจิต บุญเลิศ. (2543). ปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดงานประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิวิทย์ ทิพย์นพคุณ (2552). ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาไทย. แหล่งที่มา :
<http://123.242.164.132/e-articles/Rearticle.php?reNews=99>. ค้นเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2553
- วินิจ เกตุขำ. (2544). มนุษย์สัมพันธ์กับผู้บริหารยุคใหม่ กรุงเทพฯ โอ เอส พรีนติ้งเฮาส์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการ
บริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิโรจน์ บุญเรือง. (2552). ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
<http://portal.in.th/inno-roj/pages/1222/> ค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2553
- ศรีเพ็ญ สนั่นนาม. (2543). ความต้องการกรณีศึกษาภายในของครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา
ตอนต้น โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลในเขตการศึกษา 7.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สมคิด บางโม. (2539). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สมนึก ชาติทอง. (2549). เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ :
ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบูรณ์ ฉาวรกิจ. (2547). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา.
- สมาน อัสวภูมิ. (2549). การบริหารการศึกษสมัยใหม่ แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.

- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2546). เอกสารประกอบการเรียนรู้ชุดวิชา
การพัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สุดา ทัพสุวรรณ. (2541). วิชา EA531 หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุมิตร คุณานุกร. (2536). หลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลี ขุนจันดี. (2541). วิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2544). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5 – 8. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสาวลักษณ์ เอี่ยมฐานนท์. (2545). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ. (2550). ภาวะผู้นำ. เอกสารประกอบการเรียนภาวะผู้นำ. บุรีรัมย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2544). นิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545) การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management). กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกรินทร์ สีมหาศาล. (2545). กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทบุ๊คพ้อยท์จำกัด.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organization Effectization*. New York : Harper Beane, P. A. (1986). *Curriculum Planning and Development*. Massachusetta : Allyn and Bacon.
- Beauchamp, G. (1968). *A Curriculum Theory*. Illinois : The Kagg Press.
- Bennis, W. G. (1985). "Comment : Transformational Leadership", *Journal of Management Inquiry*, 4(3), 293 – 297.
- Burns, J. M. (1978). "Comment : Transformational Leadership", *Journal of Management Inquiry*, 4(3), 207-210. Binghamton : Sage Publication

- Kerr, A. (1976). "Meeting the Changing Need of about through Education Programs and Services," **Dissertation Abstracts International**. 36 (10) : 6424 – A.
- Leithwood. (1999). "Leadership for School Restructuring", **Educational Administration Quarterly**. 30(4) : 449 – 516.
- McNeil, J. D. (1996). **Curriculum: A Comprehensive Introduction**. 5th ed. New York : Harper Collins College.
- Oliva, P. F. (1992). **Developing the Curriculum**. 3rd ed. New York: Harper Collins Publishers.
- Saylor, J. G., Alexander, W. M. & Lewis, A. J. (1998). **Curriculum Planing for Better Teaching and Learning**. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Spirito, J. P. (1990). "The Principal Instructional Leadership Behavior in Middle School in California and the Impact of Implementation on Academic Achievement," **Dissertation Abstracts International**. 51(12): 3986 – A : June, 1990.
- Sowell, E. J. (1996). **Curriculum: An Integrative Introduction**. New Jersey: Prentice Hall.
- Taba, H. (1962). **Curriculum Development: Theory and Practice** . New York: Harcourt Brace and World..
- Tichy, M. & DeVanna, P. (1995). **The Transformational Leader**. United States of America: John Wiley & son, Inc.
- Zais, K. (1976). **Curriculum: Principles and Foundations**. New York: Crowell.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๖๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๔ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการพิทยา ไชยมงคล

ด้วย นางอมลวรรณ ภูผาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปรวิรรตกับการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ดร.สาธิต ผลเจริญ มาเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๕๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๖๓๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๔ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกรรทช ชื่นธีรพงศ์

ด้วย นางอมลวรรณ ภูผาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปรวิรรตกับการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ดร.สาธิต ผลเจริญ มาเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดีจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำกรวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๖๓๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๔ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสมเกียรติ สวงรัมย์

ด้วย นางอมลวรรณ ภูผางง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปรวิรรตกับการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ดร.สาธิต ผลเจริญ มาเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำกรวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๖๔๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๔ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม

ด้วย นางอมลวรรณ ภูผาง นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำปริวรรคของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ผลเจริญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางอมลวรรณ ทรงประโคน ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๖๔๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๔ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกรวดวิทยาการ

ด้วย นางอมลวรรณ ภูผาง นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำปริวรรตของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ผลเจริญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางอมลวรรณ ทรงประโคน ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๖๔๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๔ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน โนนเจริญพิทยาคม

ด้วย นางอมลวรรณ ภูผาง นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำปริวรรคของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ผลเจริญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางอมลวรรณ ทรงประโคน ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๖๔๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมือง

จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๖ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตออกใบแจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นางอมลวรรณ ภูผางง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำปริวรรตของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ โดยมี ดร.สาธิต ผลเจริญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์โดยการนี้นักศึกษา มีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขออนุญาตออกใบอนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปริวรรตกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำปริวรรต มีทั้งหมดจำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ มีทั้งหมดจำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำปริวรรตกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ในแบบสอบถามฉบับนี้ขอให้คุณครูได้กรุณาตอบแบบสอบถามแสดงความเห็นจริงที่สุด เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการวิจัย หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา โดยข้อมูลที่คุณครูตอบจะไม่ส่งผลกระทบต่อตัวผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารแต่อย่างใดทั้งสิ้น

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง

นางอมลวรรณ ภูผาจง

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. ปัจจุบันท่านอายุ

() 24 – 30 ปี

() 31 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี

() 51 – 60 ปี

3. ประสบการณ์สอน

() ต่ำกว่า 1 ปี

() 1 – 5 ปี

() 6 – 10 ปี

() 11 – 15 ปี

() มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() วุฒิอื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน

() โรงเรียนมัธยมศึกษา

() โรงเรียนประถมศึกษา (ขยายโอกาส)

หมายเหตุ

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำปริวรรต

คำชี้แจง โปรดพิจารณาแบบสอบถามของแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่ตรงความเป็นจริงมากที่สุด โดยประเมินจากระดับคะแนน ดังนี้

- | | |
|---|----------------------------------|
| 5 | หมายถึง มีความเป็นจริงมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง มีความเป็นจริงมาก |
| 3 | หมายถึง มีความเป็นจริงปานกลาง |
| 2 | หมายถึง มีความเป็นจริงน้อย |
| 1 | หมายถึง มีความเป็นจริงน้อยที่สุด |

ลักษณะภาวะผู้นำปริวรรตของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับของความเป็นจริง				
	1	2	3	4	5
ลักษณะที่ 1 เจริญอุดมคติ					
1. ผู้บริหารทำให้ท่านรู้สึกดี เมื่ออยู่ใกล้ ๆ					
2. ผู้บริหารทำให้ท่านมีความศรัทธาในตัวเองอย่างแท้จริง					
3. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นเพื่อนร่วมงานของผู้บริหาร					
4. การบริหารงานของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของท่าน					
5. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ท่าน					
ลักษณะที่ 2 เจริญใจให้เกิดแรงบันดาลใจ					
6. ผู้บริหารอธิบายด้วยคำพูดง่าย ๆ เพียงไม่กี่คำ สามารถทำให้ท่านปฏิบัติงานได้					
7. ผู้บริหารได้ให้ท่านมองเห็นภาพลักษณะที่น่าสนใจในสิ่งที่ท่านสามารถทำได้					
8. ผู้บริหารช่วยให้ท่านพบความหมายของการทำงาน					
9. ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน					
10. ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวกกับการปฏิบัติงานของท่าน					

ลักษณะภาวะผู้นำปรวรดของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับของความเป็นจริง				
	1	2	3	4	5
ลักษณะที่ 3 เชิงกระตุ้นให้เกิดสติปัญญา					
11. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นท่านให้คิดถึงวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาเก่าที่มีอยู่					
12. ผู้บริหารทำให้ท่านมองความสับสนยุ่งเหยิงด้วยวิธีการแบบใหม่					
13. ผู้บริหารทำให้ท่านทบทวนความคิดต่าง ๆ ที่ไม่เคยได้แย้งมาก่อน					
14. ผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
15. ผู้บริหารแจ้งให้ท่านทราบถึงปัญหาของงานที่เกิดขึ้น					
ลักษณะที่ 4 เชิงใส่ใจเฉพาะรายบุคคล					
16. ผู้บริหารช่วยให้ท่านได้พัฒนาตนเอง					
17. ผู้บริหารทำให้ท่านได้รู้ว่า ผู้นำคิดอย่างไรกับสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชากำลังทำอยู่					
18. ผู้บริหารให้ความสนใจต่อท่านเป็นรายบุคคลที่มีทำที่ที่ไม่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกอื่น					
19. ผู้บริหารให้การสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					
20. ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในการทำงานของท่าน					

ตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาแบบสอบถามของแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่ตรง
ความเป็นจริงที่ท่านปฏิบัติ โดยประเมินจากระดับคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเป็นจริงมากที่สุด
4 หมายถึง มีความเป็นจริงมาก
3 หมายถึง มีความเป็นจริงปานกลาง
2 หมายถึง มีความเป็นจริงน้อย
1 หมายถึง มีความเป็นจริงน้อยที่สุด

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับของความเป็นจริง				
	1	2	3	4	5
ด้านการพัฒนาหลักสูตร					
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุมและอบรมเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน					
2. ผู้บริหารประสานความร่วมมือ สื่อสารและสร้างความเข้าใจ ในการพัฒนาหลักสูตรระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้เรียนและชุมชน					
3. ผู้บริหารมีการมอบหมายงาน โดยกำหนดตัวบุคคล หรือทีมงาน ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของครู					
4. ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการปรับสาระของหลักสูตร การกำหนดรายวิชาเพิ่มเติมที่หลากหลายตามโครงสร้างหลักสูตร					
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายและชุมชนมีส่วนร่วม ในการประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นระยะ ๆ					

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับของความเป็นจริง				
	1	2	3	4	5
ด้านการจัดการเรียนการสอน					
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและนำข้อมูลสารสนเทศทางวิชาการมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้					
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในและนอกกลุ่มสาระตามความเหมาะสม					
8. ผู้บริหารจัดประชุมและอบรมให้ครูผู้สอนสามารถผลิตและจัดหาสื่อการเรียนการสอนจากเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ					
9. ผู้บริหารกำหนดให้มีครูเข้าสอนแทน โดยมีการบันทึกมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร					
10. ผู้บริหารมีการกำกับดูแลตรวจสอบการจัดการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน					
ด้านกานนิเทศภายในโรงเรียน					
11. ผู้บริหารให้คำแนะนำและให้แนวทางในการใช้วิธีจัดกิจกรรมการนิเทศภายในที่มีความเหมาะสมกับสภาพและข้อจำกัดของโรงเรียนแต่ละคณะทำงาน					
12. ผู้บริหารกำหนดให้มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มีการกำกับติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
13. ผู้บริหารมีการแจ้งผลการนิเทศภายในให้ครูได้ทราบถึงผลการดำเนินงานของทุกกิจกรรม					
14. ผู้บริหารมีการกำหนดให้นำข้อมูลจากการนิเทศมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม					
15. ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนให้ได้คุณภาพทุกด้าน					

ตอนที่ 4 ท่านมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
ปรีวรรตกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง



ภาคผนวก ค

ค่า t ทดสอบค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 13 ค่าทดสอบอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อความ	ค่า t ทดสอบ
1	ผู้บริหารทำให้ท่านรู้สึกดี เมื่ออยู่ใกล้ ๆ	3.786
2	ผู้บริหารทำให้ท่านมีความศรัทธาในตัวเขาอย่างแท้จริง	3.890
3	ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นเพื่อนร่วมงานของผู้บริหาร	3.887
4	การบริหารงานของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของท่าน	4.006
5	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ท่าน	3.908
6	ผู้บริหารอธิบายด้วยคำพูดง่าย ๆ เพียงไม่กี่คำ สามารถทำให้ท่านปฏิบัติงานได้	3.566
7	ผู้บริหารได้ให้ท่านมองเห็นภาพลักษณ์ที่น่าสนใจในสิ่งที่ท่านสามารถทำได้	2.998
8	ผู้บริหารช่วยให้ท่านพบความหมายของการทำงาน	3.008
9	ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน	3.387
10	ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวกกับการปฏิบัติงานของท่าน	3.775
11	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นท่านให้คิดถึงวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาเก่าที่มีอยู่	3.223
12	ผู้บริหารทำให้ท่านมองความสับสนยุ่งเหยิงด้วยวิธีการแบบใหม่	3.211
13	ผู้บริหารทำให้ท่านทบทวนความคิดต่าง ๆ ที่ไม่เคยโต้แย้งมาก่อน	2.998
14	ผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.889
15	ผู้บริหารแจ้งให้ท่านทราบถึงปัญหาของงานที่เกิดขึ้น	3.334
16	ผู้บริหารช่วยให้ท่านได้พัฒนาตนเอง	4.119
17	ผู้บริหารทำให้ท่านได้รับรู้ว่า ผู้นำคิดอย่างไรกับสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชา กำลังทำอยู่	3.332
18	ผู้บริหารให้ความสนใจต่อท่านเป็นรายบุคคลที่มีท่าทีที่ไม่ได้รับการยอมรับ จากสมาชิกอื่น	2.887
19	ผู้บริหารให้การสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	2.956
20	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในการทำงาน ของท่าน	3.006

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่า t ทดสอบ
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุมและอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	3.444
22	ผู้บริหารประสานความร่วมมือ สื่อสารและสร้างความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้เรียนและชุมชน	2.834
23	ผู้บริหารมีการมอบหมายงาน โดยกำหนดตัวบุคคล หรือทีมงานดำเนินงานด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของครู	3.347
24	ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการปรับสาระของหลักสูตรการกำหนดรายวิชาเพิ่มเติมที่หลากหลายตามโครงสร้างหลักสูตร	4.466
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายและชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นระยะ ๆ	3.845
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและนำข้อมูลสารสนเทศทางวิชาการมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้	3.556
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในและนอกกลุ่มสาระตามความเหมาะสม	4.395
28	ผู้บริหารจัดประชุมและอบรมให้ครูผู้สอนสามารถผลิตและจัดหาสื่อการเรียนการสอนจากเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ	4.423
29	ผู้บริหารกำหนดให้มีครูเข้าสอนแทน โดยมีการบันทึกมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร	3.287
30	ผู้บริหารมีการกำกับดูแลตรวจสอบการจัดการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน	2.814
31	ผู้บริหารให้คำแนะนำและให้แนวทางในการใช้วิธีจัดกิจกรรมการนิเทศภายในที่มีความเหมาะสมกับสภาพและข้อจำกัดของโรงเรียนแก่คณะทำงาน	2.928
32	ผู้บริหารกำหนดให้มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนมีการกำกับติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	2.800
33	ผู้บริหารมีการแจ้งผลการนิเทศภายในให้ครูได้ทราบถึงผลการดำเนินงานของทุกกิจกรรม	2.800

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่า ทดสอบ
34	ผู้บริหารมีการกำหนดให้นำข้อมูลจากการนิเทศมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม	2.854
35	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนให้ได้คุณภาพทุกด้าน	3.124

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of cases = 30.0

N of Items – 35

Alpha = .9302

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางอมลวรรณ ภูผาง
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 13 เมษายน 2502
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 427/7 หมู่บ้านแสงสมชัย หมู่ 3 ถนนมหาราช ตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ รหัสไปรษณีย์ 31140
ตำแหน่งหน้าที่	ครูโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2517 ชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเมืองใหม่ฯ (ชลอราษฎร์รังสฤษดิ์) อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2521 ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนโคกกระเทียมวิทยาลัย อำเภอโคกกระเทียม จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2525 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกชีววิทยา วิชาโทเคมี วิทยาลัยครูเทพสตรี ปัจจุบันเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2554 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์