



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ไพฑูรย์ บุญปั้น

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กันยายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**Academic Leadership of School Administrators under Sa Kaeo**

**Primary Education Service Area Office 2**

**Phaithoon Boonpun**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education Program in Educational Administration**


**September 2016**

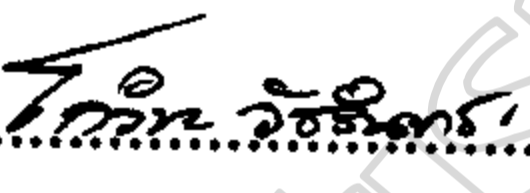
**Copyright of Buriram Rajabhat University**




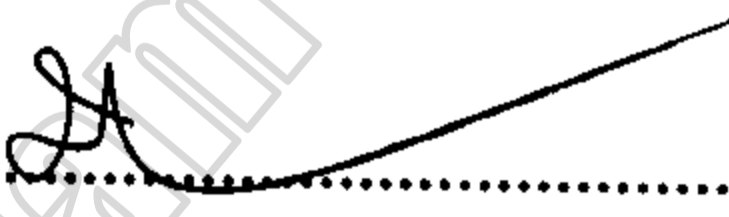
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายไพฑูรย์ บุญบัน  
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

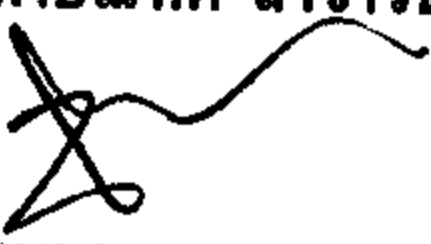
  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)

  
..... กรรมการ  
(ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร)  
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

  
..... กรรมการ  
(ดร.สิทธิชัย คีตัน)  
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

  
..... กรรมการ  
(ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

  
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2	
ผู้วิจัย	ไพฑูรย์ บุญปิ่น	
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.โกวิท วชิรินทรานุกร	ที่ปรึกษาหลัก
	ดร.สิทธิชัย คีลัน	ที่ปรึกษาร่วม
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี	ปีที่พิมพ์ 2559

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประเภทการทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู จำนวน 291 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน ตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบปลายเปิด แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .973 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลวิจัยพบว่า

1. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน และการจัดการด้านการเรียนการสอนตามลำดับ
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็น

รายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการกำหนดภารกิจของ โรงเรียน ควรให้ครูกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้กำหนดโครงการร่วมกันในการพัฒนางานวิชาการ ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน ควรนิเทศติดตามโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดปฏิทินการนิเทศ หรือมอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ดำเนินการนิเทศ แล้วรายงานผลต่อผู้บริหารสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ควรจัดกิจกรรมทัศนศึกษา แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมพัฒนาประสบการณ์และวิชาชีพ

<b>TITLE</b>	Academic Leadership of School Administrators under Sa Kaeo Primary Education Service Area Office 2		
<b>AUTHOR</b>	Phaithoon Boonpun		
<b>ADVISORS</b>	Dr. Kovit Vajarintarangoon	Major Advisor	
	Dr. Sittichai Deelon	Co–advisor	
<b>DEGREE</b>	Master of Education	<b>MAJOR</b>	Educational Administration
<b>SCHOOL</b>	Buriram Rajabhat University	<b>YEAR</b>	2016

## **ABSTRACT**

The objectives of this research were to study and compare academic leadership of school administrators under Sa Kaeo Primary Education Service Area Office 2, classified by work experiences and school sizes. The samples consisted of 291 teachers selected by using Krejcie & Morgan's table and proportionally stratified sampling in line with school sizes. The research tool was a questionnaire with three parts : check-list, five-rating scale, and open-ended questions with the reliability of .973. The statistics used to analyze the obtained data were percentage, mean and standard deviation. Moreover, the hypothesis was tested by using t-test, One Way ANOVA. The research results revealed that :

1. The teachers' opinions on academic leadership of the school administrators under Sa Kaeo Primary Education Service Area Office 2 were overall found at a high level. Upon considering each aspect, it showed that all aspects were also found at a high level. Moreover, determination of school mission was ranked first, followed by motivation of school academic atmosphere and instructional management respectively.
2. Having compared opinions on the aforementioned issue of the samples, classified by their work experience, it was found not different in overall and each aspect.
3. Having compared opinions on the aforementioned issue of the samples, classified by their school sizes, it was found significantly different at the statistical level of .01.
4. The following were the most recommendations on the school administrators' academic leadership made by the samples : For determination of school mission, teachers should be encouraged to target the school mission together, and teachers of each subject strand should

help each other consider a project for developing academic affairs. For instructional management, the supervision schedule should be determined by school administrators, and they might assign heads of subject strands to carry out supervision activities and a report should be given to school administrators. And for promotion of school academic atmosphere, school administrators should organize a study trip for teachers and educational personnel in order to promote their professional development and experiences.

มหาวิทยาลัยสุโขทัย  
Buriram Rajabhat University

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เพราะได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.โกวิท วัชรินทรานุกร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร.สิทธิชัย ดีสัน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาช่วยเหลือให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง ตรวจสอบพร้อมตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ด้วยความเอาใจใส่ และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกและประสานงานจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน คือ นายประสาน เลือดทหาร ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทพราชวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 นายเกรียงศักดิ์ อริยะศิริวงศ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลนางรอง (สังกัดกลุ่มอนุรักษ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 และนายวิษณุ เกิดในหล้า ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านโคกทหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่กรุณาตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์แจ้งผู้บริหารสถานศึกษาในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และครูที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามทดลองใช้ และตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

ประ โยชน์และคุณค่าที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา บูรพาจารย์ ตลอดทั้งผู้มีพระคุณทุกท่าน

ไพฑูรย์ บุญบัน



# สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคุณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
<b>บทที่</b>	
<b>1 บทนำ</b> .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> .....	9
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	9
ความหมายของผู้นำ.....	9
ความหมายของภาวะผู้นำ .....	11
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ .....	13
ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ .....	13
องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา .....	16
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ .....	36

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การบริหารงานวิชาการ .....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	54
งานวิจัยในประเทศ.....	54
งานวิจัยต่างประเทศ .....	59
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>62</b>
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	62
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	65
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	66
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>68</b>
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
<b>5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....</b>	<b>105</b>
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	105
สมมติฐานของการวิจัย.....	105
วิธีการดำเนินการวิจัย .....	106
สรุปผลการวิจัย .....	107
อภิปรายผล.....	108
ข้อเสนอแนะ .....	112

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	114
ภาคผนวก.....	
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	122
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ.....	126
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	130
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	133
ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	144
ภาคผนวก ฉ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น.....	152
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	154

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 .....	63
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทการทำงาน และขนาดของโรงเรียน .....	69
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็น ของครู โดยรวมรายองค์ประกอบและรายด้าน .....	70
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็น ของครู ในองค์ประกอบการกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยรวมรายด้านและ รายข้อ .....	71
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็น ของครู ในองค์ประกอบการจัดการด้านการเรียนการสอน โดยรวมรายด้านและ รายข้อ .....	73
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็น ของครู ในองค์ประกอบส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน โดยรวมรายด้านและรายข้อ .....	75
4.6 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยรวมและรายด้าน .....	80
4.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทการทำงาน ในองค์ประกอบการกำหนดภารกิจของ โรงเรียน โดยรวมรายด้านและรายข้อ .....	81

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน ในองค์ประกอบการจัดการด้านการเรียนการสอน โดยรวมรายด้านและรายข้อ .....	83
4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน ในองค์ประกอบการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน โดยรวมรายด้านและรายข้อ .....	85
4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน .....	89
4.11 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในองค์ประกอบการกำหนดภารกิจของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ .....	91
4.12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ ..	92
4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในองค์ประกอบการจัดการด้านการเรียนการสอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ .....	93
4.14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ .....	94

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน เป็นรายคู่.....	95
4.16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน เป็นรายคู่.....	96
4.17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในองค์ประกอบการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของ โรงเรียนจำแนกตาม ขนาดของ โรงเรียนเป็นรายคู่.....	97
4.18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน เป็นรายคู่.....	98
4.19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน จำแนกตามขนาดของ โรงเรียนเป็นรายคู่... ..	99
4.20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน เป็นรายคู่.....	100
4.21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานทางวิชาการ จำแนกตามขนาดของ โรงเรียนเป็นรายคู่.....	101

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.22 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่.....	102
4.23 จำนวนความถี่และค่าร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู.....	103

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว อันสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ประเทศไทยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยจะเห็นได้จากสภาพวิกฤติการณ์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในปัจจุบัน สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่เป็นรากฐานของการแก้ปัญหาต่าง ๆ คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง

ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง ตลอดจนการเสริมสร้างและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามให้เกิดขึ้นกับคนในชาติ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ที่มุ่งพัฒนาประเทศให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง ให้มีความสำคัญกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะรัฐมนตรีสังคมนำการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน จากยุทธศาสตร์ด้านศึกษานำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) ที่มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ (ธีระ รุญเจริญ. 2557 : 71) โดยกำหนดเป้าหมายภายในปี 2561 จะต้องมีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ 1) การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา และได้กำหนดกรอบการปฏิรูปไว้ 4 ประการ คือ 1) การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และ 4) การพัฒนาการบริหารจัดการใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2554 : 1)

ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาจึงอยู่ที่โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นสำคัญ และบุคคลสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาประสบผลสำเร็จดังกล่าวได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา นับว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา และบริหารจัดการองค์การเป็นอย่างยิ่ง การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ดีและมีคุณภาพนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจาก



ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา เข้าใจบทบาทหน้าที่อย่างถ่องแท้ และลงมือปฏิบัติจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551ก : 75 - 77) ทั้งนี้การดำเนินงานภายในสถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ การที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและทักษะการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษามีภารกิจที่ต้องจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ การทำให้โรงเรียนมีคุณภาพต้องอาศัยการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษา และงานวิชาการถือเป็นงานหนึ่งซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ (เสาวนีย์ ศรีพุทธรัตน์. 2554 : 26)

กล่าวได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งขุดต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ การบริหารงานวิชาการจึงนับว่ามีบทบาทสูงสุดต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการบริหารสถานศึกษาให้ได้คุณภาพ (บุญทิพย์ สุริยวงศ์. 2554 : 65) ดังนั้นงานวิชาการจึงเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2556 : 40)

อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำในตนเอง ซึ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นส่วนช่วยให้การบริหารจัดการในสถานศึกษานั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากภาวะผู้นำสามารถโน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้แสดงพฤติกรรมของตนเอง ตามที่ผู้นำประสงค์ ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข (สันติ บุญภิรมย์. 2552 : 230) ทั้งนี้การบริหารจัดการงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความเข้าใจในงานวิชาการเป็นอย่างดี มีความรู้ ทักษะความสามารถ คิดค้นสร้างสรรค์ และเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถนำความรู้ ทักษะความสามารถดังกล่าวไปใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาบริหารบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ให้สามารถดำเนินงานหรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้

บรรลุผลสำเร็จ ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างเสริมประสิทธิภาพกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงบทบาทเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการได้อย่างชัดเจน ทั้งด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ เพื่อการปรับปรุงระบบการเรียนการสอน (สมสนิค วงคำจัน. 2551 : 42)

เมื่อศึกษาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) โดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2555 - 2557 พบว่า ผลการทดสอบ 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) มีคะแนนเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 50 โดยกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) มีคะแนนเฉลี่ยลดลงอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. 2558 : 20) จากผลการประเมินดังกล่าว ใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาและสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพผู้เรียนของแต่ละสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งเป็นประโยชน์ในการตรวจสอบ ทบทวน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้นสถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาจึงต้องแก้ไขและมีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยเฉพาะงานด้านวิชาการ

จากความเป็นมาและความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำมาพัฒนาตนเอง และวางแผนพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

## สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 แตกต่างกัน

## ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. เป็นข้อมูลพื้นฐานและแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้พัฒนาตนเอง ในการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา การจัดการด้านการเรียนการสอน ตลอดจนการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีศักยภาพบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัยตามกรอบแนวคิดของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985 : 221 - 224) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน ดังนี้

#### 1.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน

##### 1.1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

##### 1.1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

#### 1.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน

##### 1.2.1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน

1.2.2 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

1.2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

1.3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

1.3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน

1.3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด

1.3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

1.3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

1.3.5 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

1.3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 1,181 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607 – 610 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 148 - 149) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

3. ตัวแปร ตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่

3.1.1.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.1.2 10 ปี ขึ้นไป

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง

3.1.2.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับเขต 2

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน ดังนี้

1.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ได้แก่

1.1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียนให้มีความชัดเจน วางแผนแนวทางการดำเนินงาน โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และนำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาใช้พัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน

1.1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้ หรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายโรงเรียน ได้แก่ การประชุมชี้แจง ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้อง การพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการ การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูเกี่ยวกับการพัฒนางานด้านวิชาการ เพื่อให้มีความเข้าใจเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนอย่างชัดเจนและทั่วถึง

1.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานงานการเรียนการสอน ได้แก่

1.2.1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การนิเทศติดตามและประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร ได้แก่ การสังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน และการให้ผลย้อนกลับแก่ครู ทั้งด้านการนิเทศและการประเมินผล

1.2.2 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมการประสานงานกับครู ด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตร

1.2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และนำผลคะแนนทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ประเมินด้านการสอน ประเมินหลักสูตร และวางแผนพัฒนานักเรียน

1.3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่

1.3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน หมายถึง การควบคุมการใช้เวลาในห้องเรียนของครู ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การตรวจเยี่ยมชั้นเรียน การควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้การเรียน การสอนในห้องเรียนหยุดชะงัก

1.3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับครูและนักเรียน ทำให้รับทราบข้อมูล เกี่ยวกับความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนและครูทราบ

1.3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู หมายถึง การสร้างแรงจูงใจเพื่อชักจูงหรือผลักดันครูให้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

1.3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริมและเพิ่มพูนความถนัด ทักษะและความสามารถของครูให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่าง ๆ

1.3.5 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นให้มีความชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทของโรงเรียนเป็นอย่างดี โดยมีคณะทำงานด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดทำ และพัฒนาเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้ความสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ จัดระบบให้แรงเสริมเป็นรางวัลอย่างเด่นชัดและเป็นทางการแก่นักเรียนที่ประสบความสำเร็จ เป็นคนดี และนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน เช่น การยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ

2. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่จนถึงปัจจุบันของครู แบ่งออกเป็น

2.1 ต่ำกว่า 10 ปี

2.2 10 ปี ขึ้นไป

3. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การแบ่งปริมาณจำนวนนักเรียนที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

3.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่มีจำนวนนักเรียน 121 - 300 คน

3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่มีจำนวนนักเรียนเกิน 301 คนขึ้นไป

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 หมายถึง สำนักงานที่ รับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษา ครอบคลุม 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอตาพระยา อำเภอโคกสูง อำเภออรัญประเทศ และอำเภอวัฒนานคร ของจังหวัดสระแก้ว

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
  - 1.1 ความหมายของผู้นำ
  - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
  - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
  - 2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ
3. การบริหารงานวิชาการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) มีความหมายที่แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน จึงขอนำเสนอคำนิยามที่ควรทราบ ดังนี้

#### ความหมายของผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2550 : 33) กล่าวว่า ผู้นำมีความหมายตรงกับคำว่า “นายก” มาจากภาษาบาลี “นายะกะ” หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะที่มีอิทธิพล มีศิลปะในการจูงใจ มีความสามารถในการทำให้ผู้อื่นปฏิบัติงานหรือเสียสละที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิก



กวี วงศ์พุ่ม (2550 : 14 - 15) ได้สรุปความหมายเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม เปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง
2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์ หรือสู่จุดหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกรทางด้วย
3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่ม ซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมิติของบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้
4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่าง คือ สามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด
5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 14) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552 : 7) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์กรดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า

นพพงษ์ บุญจิตราคูล (2554 : 15) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ 4 ประการ คือ

1. ผู้นำ คือ ผู้มีอิทธิพลในทางถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นและมีมากกว่าคนอื่น ๆ
2. ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มให้เป็นหัวหน้า
3. ผู้นำ คือ ผู้ใช้อิทธิพลในการกำหนดเป้าหมาย หรือการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร
4. ผู้นำ คือ ผู้ได้รับตำแหน่งในสำนักงานและมีอิทธิพลในตัวสูง (มองในเชิงตำแหน่งงาน)

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ (2555 : 14) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบหน่วยงานต่าง ๆ โดยได้รับการเลือกและได้รับการยอมรับยกย่องให้เป็นหัวหน้างาน ให้เป็นผู้ตัดสินใจใช้อำนาจในการปกครองบังคับบัญชาและเป็นบุคคลที่มีศิลปะในการจูงใจสมาชิกในกลุ่มหรือทีมงานให้ปฏิบัติตามคำสั่งของตนหรือชี้แนะบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ยุกต์ (Yukl. 1998 : 3 - 4) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มและเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมาย บุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลภายในกลุ่มที่ได้รับการเลือก แต่งตั้ง หรือได้รับการยอมรับจากสมาชิกให้เป็นผู้มีอิทธิพล มีอำนาจตัดสินใจที่จะนำพากลุ่มหรือองค์การปฏิบัติกิจกรรมหรือภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

#### ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้หลายท่าน หลายลักษณะในมุมมองที่ต่างกัน ตามแนวคิดของแต่ละท่าน ได้ศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

คุณวุฒิ คนฉลาด (2550 : 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้ในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม บุคคลนั้นสามารถกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นกระทำการต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การเป็นเป้าหมาย

ธวัช บุญยมนิ (2550 : 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลหรือการคลบั่นดาลใจบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้ทำงานด้วยความสมัครใจจนประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

วิเชียร วิทย์อุดม (2550 : 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรม เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานร่วมกันหรืออยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน เพื่อทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเปลี่ยนแปลง การใช้กระบวนการ วิธีการ คุณลักษณะส่วนตัวที่บุคคลในฐานะผู้นำองค์การใช้ในการจูงใจ มีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้ร่วมมือทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่ระดับที่ดีขึ้น

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552 : 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ หรือหมายถึงรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของบุคคลที่สามารถ โน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้นำประสงค์ ภายใต้อาณัติใดสถานการณใดสถานการณหนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำอย่างไม่มีเงื่อนไข

การดี อนันต์นารี (2555 : 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม บุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำเพื่อชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วัชร เล่าเรียนดี (2556 : 56) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยความร่วมมือในการปฏิบัติอย่างเต็มใจ

รัตติกรณ จงวิศาล (2556 : 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการปฏิสัมพันธ์ ในวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา ความพยายาม การอุทิศตัว และใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด รวมทั้งสามารถช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สัมมา ธรนิษฐ์ (2556 : 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคล หรือตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นความสามารถของผู้นำในการชักจูง หรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

เบส (Bass. 1997 : 27 ; อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา. 2551 : 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อกิจกรรม การนำสู่ทิศทาง เส้นทางการกระทำและความคิด

ยุกต์ (Yukl. 1998 : 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่ง ที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ดาลี (Daft. 1999 : 5) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

จากความหมายของภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการแสดงพฤติกรรมการใช้อิทธิพลของผู้นำเพื่อโน้มน้าว ชักจูง ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในกลุ่ม หรือในองค์การปฏิบัติตามความต้องการ นำไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

### แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) เป็นเงื่อนไขหนึ่งของปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่มีความคาดหวังสูงเกี่ยวกับผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการเรียนรู้ของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

#### ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

สำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการมีนักการศึกษาให้ความหมายไว้หลายท่านดังนี้

สิร์รานี วสุภัทร (2551 : 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง มีความเข้าใจและตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมถึงประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการ อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552 : 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำและบริหารบุคคลให้ปฏิบัติงานของสถานศึกษา ได้แก่ การกระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ สามารถแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมการดำเนินงานปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และงานด้านวิชาการ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2552 : 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถที่จะขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เป้าประสงค์บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตรงตามจุดมุ่งหมายและ โครงสร้างสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553 : 40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์เกี่ยวกับการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์การเป็นผู้นำ การบริหาร และการนำกลุ่มให้กระทำ

กิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียน การสอนและงานด้านวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553 : 47)

กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ผู้นำทางวิชาการสามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำทาง วิชาการ
2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษาของชาติ และหลักการจัดการเรียนรู้
3. สามารถบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. สามารถจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา
5. สามารถสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมทางการศึกษา
6. ให้ความสำคัญและสามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
7. สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
8. สามารถจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุ่มเทความรู้ ความสามารถ

ในการปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

9. สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553 : 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์ ในการชี้นำหรือโน้มน้าวจูงใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจน ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจ เกิดความตระหนักในการร่วมพลังและประสานสัมพันธ์ เพื่อพัฒนา งานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับการส่งเสริม และพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ประกอบด้วยพฤติกรรม 7 ด้าน คือ

1. การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์
2. การนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้
3. การสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผล
4. การใช้เทคโนโลยี และข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา
5. การสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน
6. การสร้างและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำของบุคลากร
7. การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง

ไพเราะ พัดตาสิงห์ (2554 : 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในการใช้อิทธิพล กระบวนการให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

สุพชาติ ชุ่มชื่น (2554 : 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการให้บังเกิดผลต่อการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

แมคอีแวน (McEwan. 1998 : 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่ผู้บริหาร โรงเรียน คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และกรรมการ โรงเรียนสามารถทำงานร่วมกัน ทำให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ

คาร์เตอร์และคลอท (Carter & Klotz. 1990 : 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการและครูได้ชื่อว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ผู้บริหารในลักษณะดังกล่าวจะนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนา และมีการส่งเสริมให้บุคลากรในทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel. 1991 : 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้นำการเรียนการสอนที่มีรูปแบบเฉพาะ คือ การเป็นผู้นำที่เน้นปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ตามหลักวิชาการของโรงเรียน ผู้นำทางวิชาการพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น เนื้อหาหลักสูตร วิธีการสอน กลยุทธ์ การประเมินผล และบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม ความเป็นผู้นำดังกล่าวอาจเกิดขึ้นได้ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน

วิลด์ี้และคิมมอก (Wildy & Dimmock. 1993 : 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาระงานของผู้บริหารหรือการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน
2. เตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่จำเป็น
3. กำกับติดตามนิเทศครู
4. เป็นคณะกรรมการอำนวยการหรือประสานงาน เพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพ

ของบุคลากร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการใช้กระบวนการต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งการใช้รูปแบบของอิทธิพลระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร หรือการใช้อิทธิพลของตำแหน่งกระตุ้นให้ร่วมมือปฏิบัติกิจกรรม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้

### องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy. 1985 : 221-224) ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 องค์ประกอบหลัก และ 11 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the School Mission) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนเป็นการกำหนดขอบเขตงานที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และการสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ จำแนกเป็น 2 องค์ประกอบย่อย คือ

1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing School Goals) จะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครู ในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy. 1985 : 221) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย ดังนี้

1.1.1 พิจารณาว่าในปีนั้น ๆ บุคลากรของโรงเรียนควรจะมุ่งเน้นความสนใจ และทุ่มเททรัพยากรลงไปในกิจกรรมใด

1.1.2 กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยเน้นที่ผลลัพธ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.1.3 กำหนดเป้าหมายที่ระบุดูประสงค้อย่อยและกำหนดขอบข่ายงานที่สามารถจัดการได้

1.1.4 นำข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนทั้งในอดีตและปัจจุบันเข้ามาใช้กำหนดเป้าหมาย

1.1.5 จัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับครูและบุคลากรอย่างชัดเจน

1.1.6 ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

### 1.1.7 ดำเนินการให้เป้าหมายในทางปฏิบัติสามารถวัดได้ เพื่อให้เกิด

ความเข้าใจเรื่องการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน

สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากกำหนดสิ่งที่สถานศึกษาต้องดำเนินการหรือปฏิบัติ เพื่อให้ถึงเป้าหมายที่ต้องการนั้น การกำหนดเป้าหมายต้องมีความชัดเจนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษามีส่วนร่วม เพื่อให้การดำเนินงานบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบและช่วยบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

### 1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating School Goals)

ผู้บริหารจะต้องจัดขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้ทราบทั่วกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียนและการบริหาร การอำนวยความสะดวกทุกขั้นตอนของการบริหารย่อมมีการติดต่อสื่อสารเข้าไปเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจที่ดี มีเหตุผล และเป็นการปลูกฝังความสามัคคีในองค์กร การจัดให้มีระบบการสื่อสารที่ดีในองค์กรเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร และเป็นสิ่งสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ เบอร์นาร์ด (Barnard, 1988 : 165 - 166) ได้กล่าวถึงการสื่อสารในหน้าที่ของผู้บริหารว่า ผู้บริหารควรคำนึงถึงเงื่อนไขที่จำเป็นในการสื่อสาร 4 ประการ ดังนี้

1. การสื่อสารต้องสร้างความเข้าใจ ทำให้ผู้รับเกิดความเข้าใจในการสื่อสารที่ส่งออกไป

2. การสื่อสารที่ส่งไปต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์ขององค์กร

3. การสื่อสารควรสอดคล้องกับความสนใจของผู้รับข่าวสารนั้น

4. บุคคลที่รับข่าวสารนั้นต้องสามารถปฏิบัติหรือยินยอมรับข่าวสารนั้น

ทั้งด้านจิตใจและร่างกาย ถ้าหากข่าวสารนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ ข่าวสารนั้นจะถูกกละเลหรือจัดขึ้นได้

ลิเคิร์ต (Likert, 1970 : 4) กล่าวว่า สัมพันธภาพของการสื่อสารในองค์กรที่สำคัญมากที่สุด คือ การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การสื่อสารระหว่างบุคคลดังกล่าวเป็นจุดกลางความเกี่ยวพันของสิ่งต่าง ๆ อีกหลายอย่างที่ตามมา ผู้บริหารมีความรับผิดชอบทำให้เกิดความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร และทักษะด้านการสื่อสารของผู้บริหารเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อความสำเร็จดังกล่าวมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพิจารณาเป้าหมายของการติดต่อสื่อสารก่อน แล้วพิจารณาว่าจะบรรลุเป้าหมายเหล่านี้ได้อย่างไร โดยทั่วไปของลักษณะการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จะเกิดขึ้นภายใต้ภาวะที่มีในองค์กร



ทั้งหมด องค์การแต่ละองค์การนั้น ต่างมีพฤติกรรมเฉพาะตนที่จะนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ให้มากที่สุด

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the Instructional Program) หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานงานการเรียนการสอนซึ่งจำแนกเป็น 3 องค์ประกอบย่อย คือ

2.1 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and Evaluation Instruction) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอนนั้น ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครู ในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่า เป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครู ด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเชื่อมโยงอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับแก่ครู ทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 2001 : 31 - 32) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาเพื่อการควบคุมคุณภาพ (Supervision for Quality Control) ผู้บริหาร โรงเรียนและผู้นิเทศคนอื่น ๆ จะต้องมีความรับผิดชอบในการควบคุมการสอนและการเรียนในโรงเรียน ด้วยการเยี่ยมชมชั้นเรียน การศึกษาคุณภาพที่โรงเรียนอื่น พูดคุยกับผู้อื่นและพยายามที่จะรู้จักนักเรียน
2. การนิเทศการศึกษาเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (Supervision for Professional Development) ตามทฤษฎีของเบอร์ตันและบรูคเนอร์ (Burton and Brueckner) บริหาร โรงเรียนและผู้นิเทศจะช่วยครูให้สามารถพัฒนาการสอนในห้องเรียน ให้ครูมีการปรับปรุงทักษะขั้นพื้นฐานด้านการสอนและการถ่ายโอนความรู้ได้ด้วยตนเอง

3. การนิเทศการศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับครู (Supervision for Teacher Motivation) เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับครู และทำให้ครูมีความรับผิดชอบการสอนอย่างจริงจังตามความมุ่งประสงค์ทั้งหมดของโรงเรียนรวมทั้งนโยบายทางการศึกษา

ปัจจุบันบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นิเทศมีบทบาทในการนิเทศมาก โดยเฉพาะการนิเทศภายในโรงเรียนของตน โดยไวลส์ (Wiles, 1983 : 24 - 26) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นิเทศ มีดังนี้

1. บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารมีหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีภายในกลุ่มและพยายามขจัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม

2. บทบาทในฐานะผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่พัฒนาความเป็นผู้นำให้แก่ผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมใช้อำนาจ และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ

3. บทบาทในด้านการจัดและการดำเนินงานในหน่วยงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ในการพัฒนาการจัดองค์การในหน่วยงานของโรงเรียน ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของคณะกรรมการต่าง ๆ ในองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การตัดสินใจดำเนินไปตามขั้นตอน เมื่อกลุ่มตัดสินใจเรื่องใดไปแล้ว จะต้องไม่คัดค้าน พยายามทำให้ทุกคนในกลุ่มมีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อสร้างวินัยในกลุ่มและส่งเสริมให้ทุกคนมีวินัยในตนเอง

4. บทบาทในการคัดเลือกและใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์ ผู้บริหารมีหน้าที่ในการพิจารณาเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการ โดยให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วย และยังมีหน้าที่ช่วยให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่รู้สึกว่าเป็นที่ต้องการของโรงเรียน มีความอบอุ่นใจและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

5. บทบาทในการสร้างขวัญของครู ผู้บริหารมีหน้าที่ช่วยครูพอใจงานที่ทำงาน มีความสะดวกสบาย ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการและนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนช่วยให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญจัดให้มีบริการต่าง ๆ เช่น คู่มือครู การอบรม การศึกษาต่อ เป็นต้น ตามที่ครูต้องการ

6. บทบาทในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่จัดการอบรมในหน่วยงาน โดยจัดให้ตรงกับความต้องการของครู

การประเมินด้านการสอนการประเมินผลช่วยให้ผู้ทำหน้าที่นี้เทศทราบวางแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้บรรลุเป้าหมายอย่างน้อยเพียงใด ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการนิเทศคืออะไรบ้าง การประเมินผลนี้ควรเน้นเพื่อการปรับปรุงและการส่งเสริมการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ซึ่งโลเวลท์และไวท์ (Lovelt & Wiles. 1983 : 24 - 26) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านการประเมินผลเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

1. การประเมินผลตามกระบวนการในการทำงาน
2. การเก็บรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ
3. การประเมินตามจุดประสงค์
4. การช่วยผู้ปฏิบัติงานประเมินผลการทำงานของกลุ่มได้

5. การช่วยผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจปรับปรุงกระบวนการทำงานของกลุ่มได้
6. การช่วยสนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนำผลการประเมินที่ได้มาปรับปรุงการทำงานของตน
7. ส่งเสริมการประเมินตนเอง
8. การประเมินผลความสามารถของคนในกลุ่มเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอนนั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเพื่อนำผลกลับมาพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้ และประเมินผลการเรียนการสอน รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูเกิดแรงจูงใจ มีความรับผิดชอบการเรียนการสอนซึ่งจะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating Curriculum) หมายถึง การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการประสานงานกับครูด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตร โดยจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนการทดสอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียน ในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยครูสามารถสอนได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด

อาซิโนและเฮร์เบิร์ต (Asino & Herbert. 1977 : 15) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้วางแผนไว้อย่างดี และขึ้นอยู่กับการสอน เพราะประสบการณ์จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม

วัชร บวรณสิงห์ (2554 : 47 - 48) กล่าวว่า หน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการหลักสูตร มีดังนี้

1. เป็นผู้นำในการใช้หลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงการแก้ไขหลักสูตร
2. ศึกษาทำความเข้าใจในหลักสูตรอย่างกระจ่างชัด สามารถควบคุมดูแลให้คำแนะนำแก่ผู้สอนให้ดำเนินการจนบรรลุจุดหมายของหลักสูตร
3. กำหนดมาตรการและแนวปฏิบัติในการใช้หลักสูตร
4. จัดหาวัสดุหลักสูตรที่ทันสมัยและให้มีจำนวนเพียงพอต่อจำนวนผู้สอน
5. ควบคุมดูแลติดตามผลการใช้หลักสูตร สนับสนุน ส่งเสริม และนิเทศการใช้หลักสูตรและการสอน ให้กำลังใจ และช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การประสานงานการใช้หลักสูตรมีความสำคัญมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาโครงสร้างของหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง สามารถให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาแก่ครูด้านการสอนในโรงเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจแก่ครูด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล ตลอดจนให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ครูจัดทำหลักสูตร โดยครูสามารถสอนให้ได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด นอกจากนี้ยังต้องจัดให้มีการประสานงาน กำกับดูแลให้ครูสามารถสอนและประเมินผลได้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

### 2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring Student Progress)

ผู้บริหารควรจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

เดวิสและโทมัส (Davis & Thomas. 1989 : 74) กล่าวว่า การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนนี้ สามารถช่วยให้ครูผู้สอนทราบข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน เพื่อนำกลับมาพัฒนาการสอนให้เหมาะสมตามศักยภาพของนักเรียน โดยการตรวจสอบอย่างใกล้ชิด คูผลคะแนน การทดสอบและรายงานระดับผลการเรียน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย
2. กำกับดูแลการเรียนของนักเรียน โดยการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการและติดตามดูแลนักเรียนโดยตรง
3. การพัฒนาและใช้วิธีการอย่างง่าย ๆ จากการทำงานประจำ การรวบรวมการสรุปและรายงานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
4. สัมภาษณ์นักเรียนที่เรียนอ่อน ทั้งที่เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยดูจากคะแนนในห้องเรียนและระดับผลการเรียน เพื่อช่วยเหลือและให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการเรียนการสอน
5. ใช้ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการของครูในการประเมินวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู
6. ให้ผู้ปกครองตรวจสอบความก้าวหน้าของครู

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย มีเกณฑ์การวัดที่ได้มาตรฐาน ตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และนำผลคะแนนทดสอบของนักเรียนไปใช้เป็นข้อมูลกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอนและการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อหาแนวทางพัฒนานักเรียน

### 3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote School Climate)

บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน (Norms) และทัศนคติของบุคลากร และนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ทั้งครู นักเรียน และการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจำแนกบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนเป็น 6 องค์ประกอบย่อย คือ

3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (Protecting Instructional Time) เวลาที่ใช้สอนของครูในห้องเรียน มักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียน รวมทั้งคำขอร้องต่าง ๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ผู้บริหารต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จจะนำนโยบายนี้ไปใช้กำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ซึ่งจะสามารถเพิ่มเวลาเรียนได้อย่างมีศักยภาพและนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

เดวิสและโทมัส (Davis & Thomas. 1989 : 149 - 153) กล่าวว่า เวลาที่ใช้สอนของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนเวลาที่เสียไปในกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการจะไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพการสอนต่างหากที่สัมพันธ์อย่างสูงกับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน การใช้เวลาในห้องเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ครูควรใช้เวลากับนักเรียนเป็นกลุ่มจะดีกว่าเป็นรายบุคคล โดยสอนและควบคุมอย่างใกล้ชิด รวมทั้งการจัดระเบียบห้องเรียน ใช้เวลาด้านการสอนร้อยละ 50 และการตรวจสอบความก้าวหน้าร้อยละ 35 และจากการวิจัยครูที่มีประสิทธิภาพ โดยศึกษาจากลักษณะและพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียนที่สัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน พบว่า ครูใช้เวลาสอนได้แก่

1. ใช้เวลาส่วนมากในการสอนโดยกำหนดเวลาที่เหมาะสมให้กับนักเรียน
2. สอนเนื้อหาวิชาในหลักสูตรตามเวลาที่กำหนด
3. ใช้เวลาทั้งหมดสอนในห้องเรียนและดูแลการทำงานของนักเรียน
4. ใช้เวลาสอนน้อยในการว่ากล่าวและอบรมด้านระเบียบวินัยของนักเรียน
5. ให้นักเรียนใช้เวลาเรียนหรือประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างเหมาะสม
6. ให้นักเรียนเอาใจใส่กับบทเรียนและทำการบ้านตามเวลาที่กำหนด
7. ให้นักเรียนทุกคนได้ฝึกการอ่านออกเสียงและอภิปรายในห้องเรียน

สรุปได้ว่า การควบคุมการใช้เวลาในการสอนไม่ให้เสียไปโดยเหตุอันไม่จำเป็น คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้นักเรียนพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอน การตรวจเยี่ยมชั้นเรียน และการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้การเรียนการสอนในห้องเรียนชะงักลงได้

### 3.2 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining High Visibility)

การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดเป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร นักเรียน และครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนและครูทราบ

จตุทมาศ อินนามเพ็ง (2552 : 39) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเท่านั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องช่วยดำเนินการ และวิธีสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรปฏิบัติดังนี้

1. มีความอดทนและรู้จักควบคุมตนเอง เช่น ไม่โม โหจนเฉียว มีความอดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์
2. มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
3. รู้จักชมเชยและให้รางวัลแก่ผู้ทำความดี
4. รู้จักวิพากษ์วิจารณ์ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่น หลีกเลี่ยงการตำหนิอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย และวิจารณ์หรือตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสุภาพ
5. มีใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
6. มีความเสียสละและไม่ตระหนี่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
7. ให้ความสนใจต่อสวัสดิภาพ สวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา
8. ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
9. ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน
10. ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
11. ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา
12. รู้จักใช้เวลาและโอกาสที่เหมาะสมในการติดต่อทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา
13. ไม่โยนความผิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
14. ไม่จู้จี้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสนใจในการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ครู และนักเรียน ทั้งนี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลในการพัฒนาโรงเรียน และยังเกิดเจตคติที่ดี รวมทั้งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครูและนักเรียน

3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing Incentives for Teachers) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่ทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู อาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว อาจจะเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับ โดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น

นรา สมประสงค์ (2550 : 146 - 147) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุน โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล เป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยเกื้อหนุนเป็นปัจจัยภายนอก เช่น การนิเทศ สภาพการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สถานภาพในที่ทำงานและนโยบายองค์กร ถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้จูงใจจะต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และเลือกสิ่งจูงใจให้เหมาะสมกับความต้อง เช่น การให้สังคมยอมรับ การชมเชย การให้เกียรติ และการให้รางวัล การกระทำดังกล่าวเป็นบทบาทสำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการพัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้น ตลอดจนก่อให้เกิดการสร้างบรรยากาศเชิงบวกในด้านการเรียนการสอนในที่สุด

### 3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting Professional Development)

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมระยะประจำการ รวมทั้งการช่วยเหลือครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

กิติมา ปรีดีคิลก (2552 : 118) กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพมีความจำเป็น ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงการพัฒนางานของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
  2. เพื่อช่วยพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานของบุคคลที่ได้รับ
- การคัดเลือก
3. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความสามารถของคนยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและไม่ว่าจะใช้วิธีการใดก็ตาม แต่เมื่อได้ดำเนินการไปแล้วผู้บริหารก็ต้องติดตาม เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นำมาทบทวนปรับปรุงหรือเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม และนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพของครู

3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and Enforcing Academic Standards) มาตรฐานทางวิชาการที่สูงและมีความชัดเจนเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียน มาตรฐานที่สูงขึ้นจะแสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ที่พัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบรรยากาศทางบวกในที่ทำงานของครู และในที่ที่นักเรียนเรียน การปรับปรุงบรรยากาศจำเป็นต้องอาศัยทักษะการสนองตอบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดการริเริ่มความคาดหวังและสภาพใหม่ ๆ ซึ่งจุดประสงค์สุดท้ายก็คือ การปรับปรุงการเรียนการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551ค : 25) กล่าวถึงหลักการจัดการเรียนรู้ว่า การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552 : 9 - 10) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย ครูผู้สอนจึงควรให้ความสำคัญและสรรหากระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ นำพาให้นักเรียนเกิดสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ดี ผู้เรียนควรมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรม กระบวนการเรียนรู้ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมองและมุ่งเน้นความรู้คู่คุณธรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีความหลากหลาย ทันสมัย เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ธรรมชาติของวิชา ให้ผู้เรียนค้นคว้าหรือเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ตามความสนใจ ใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่พัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนให้มีความชัดเจน เหมาะสม สอดคล้อง



กับเป้าหมาย และบริบทของ โรงเรียน มีคณะทำงานด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินการจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ

3.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing Incentives for Learning) การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้รางวัล และการยอมรับนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง เมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้อง ให้โอกาสนักเรียน ให้นักเรียนเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและใน โรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็น ผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียน ด้านการให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

บาร์ธ (Barth. 1990 : 161 - 172) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมี ระบบการให้แรงเสริมอย่างเด่นชัดแก่ครูและนักเรียน การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ที่ดี นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลัก 6 ประการ ดังนี้

1. ชุมชนของผู้รักการเรียนรู้ โดยเชื่อว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญ ที่สุดในโรงเรียนที่จะสามารถสร้างชุมชนของผู้รักการเรียนรู้ นั่นคือ เป็นชุมชนที่พึ่งพาอาศัยกัน เป็นชุมชนที่ยอมรับว่า ความรู้คืออำนาจ (Knowledge is Power) ชุมชนที่รักการเรียนรู้ถือว่าการเรียน คือ ชีวิต เป็นสังคมที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดเวลา ภาพของชุมชนในโรงเรียนจึงน่าจะมีบรรยากาศของ นักวิชาการ ครู อาจารย์ และผู้บริหารเป็นนักวิชาการที่ทุ่มเทเวลาให้กับการค้นคว้าหาความรู้ต่าง ๆ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้แก่แก่นักเรียนอย่างถูกต้องและตรงไปตรงมา ส่วนนักเรียนที่ได้รับอิทธิพล แม่แบบที่ดี ก็จะพัฒนาเป็นนักวิชาการที่ดีด้วย

2. สภาพกัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพเป็นความสัมพันธ์อันดีเยี่ยมของครูและ ผู้บริหาร โรงเรียน มีผลอย่างสำคัญในการสร้างความสำเร็จและคุณภาพของผู้เรียน

3. กล้าเสี่ยงที่จะทำในสิ่งใหม่ มีงานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่า การเสี่ยงทำ กิจกรรมต่าง ๆ มีความสัมพันธ์อย่างมากกับการเรียนรู้ การเรียนรู้จะไม่เกิด หากบุคคลนั้นอยู่เฉย ๆ โดยไม่ทำอะไร ดังนั้นการศึกษาในโรงเรียนเป็นการศึกษาโดยการสัมผัสความจริง ทำให้รู้ความจริง

4. เคารพในความแตกต่างของผู้อื่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้บริหาร โรงเรียนเกิดความรู้สึกที่ดีในบรรยากาศของโรงเรียนที่ยอมรับ และเคารพในความแตกต่าง ส่งผล ให้เรียนรู้ได้ดีอีกด้วย

5. เป็นสถานที่แห่งความสุข โรงเรียนควรจะเป็นสถานที่ที่ทุกคนมีความสุข บุคลากรรู้จักสร้างอารมณ์ขัน

6. มีความกังวลเล็กน้อยแต่มีมาตรฐานสูง ในขณะที่เดียวกัน โรงเรียนที่คั้น  
ควรมีความคาดหวังในตัวผู้เรียนสูง ต้องการให้ผู้เรียนทุกคนทำในสิ่งที่ดีที่สุด เพื่อความเป็นเลิศ  
ด้านวิชาการ แต่ในขณะที่เดียวกัน บรรยากาศของการเรียนควรผ่อนคลายไม่ต้องเครียดมากเกินไป  
เพราะสภาพความเครียดอาจมีผลต่อสภาพจิตใจและอารมณ์ของนักเรียน

สรุปได้ว่า การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้สำหรับนักเรียน จึงนับว่าเป็น  
ภารกิจที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้  
เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ ครูต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชย  
การแสดงออกถึงการตระหนักในคุณค่าของความสำเร็จของนักเรียน เป็นต้น เพื่อพัฒนาการจัด  
การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

นอกจากองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ  
ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985 : 221-224) ดังกล่าวข้างต้น ยังมีนักวิชาการ  
อีกหลายท่านได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

เดวิสและโทมัส (Davis & Thomas, 1989 : 21) ได้กำหนดองค์ประกอบของ  
ความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. กระตุ้นให้ครูเกิดความตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียน และ  
มีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น
2. มีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ โรงเรียน
3. สร้างสิ่งจูงใจให้ครูและใช้ระบบการให้รางวัลในการสนับสนุนงานด้านวิชาการ
4. กำกับติดตามดูแลความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ
5. ใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์
6. สร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย
7. ติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครู
8. สังเกตการณ์สอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

แมคอีแวน (McEwan, 1998 : 13) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำ  
ทางวิชาการไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน
2. เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน
3. สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน
5. ตั้งความคาดหวังสูงเกี่ยวกับทีมงาน

## 6. พัฒนาบุคลากรครูให้เป็นผู้นำ

### 7. พัฒนาและคงไว้ซึ่งเจตคติในทางบวกกับนักเรียน บุคลากรครูและผู้ปกครอง

กลิคแมน (Glickman. 1990 : 11 ; อ้างถึงใน น้ำฝน รักษากลาง. 2553 : 19 - 25) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า เป็นองค์ประกอบที่มีรากฐานมาจากการนิเทศการสอน ซึ่งเป็นบทบาทโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบด้วย 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ ด้านองค์ความรู้พื้นฐาน ด้านภาระหน้าที่ และด้านทักษะที่จำเป็น ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้ เป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อใช้เป็นฐานในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ

1.1 โรงเรียนที่มีประสิทธิผล เป็นความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่สนับสนุนโดยการวิจัย ซึ่งงานวิจัยสำคัญๆ ทุกงานต่างบันทึกลักษณะพิเศษของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่าคณะครูต่างมีความเห็นพ้องในจุดประสงค์เดียวกัน และมีความเชื่อมั่นในความสำเร็จ การที่ลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อครูในโรงเรียนรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ยิ่งใหญ่ และทำงานเพื่อการจัดการศึกษาให้กับนักเรียน นอกจากนี้โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยภารกิจที่ชัดเจน และเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ มีผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ตั้งความคาดหวังเกี่ยวกับครูและนักเรียนไว้สูง มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน และให้ความสำคัญกับการบรรลุทักษะเบื้องต้นของผู้เรียน

1.2 การสอนที่มีประสิทธิผล หมายถึง การสอนที่มีประสิทธิผลที่สนับสนุนโดยการวิจัย การวิจัยเป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางวิชาการ งานวิจัยเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิผลจะบอกให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบถึงวิธีการที่ทำให้การสอนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย แม้ว่างานวิจัยดังกล่าวจะไม่ได้บอกถึงวิธีการที่ดีที่สุด เนื่องจากขึ้นอยู่กับเป้าหมายของโรงเรียน แต่ละแห่งที่จะต้องเลือกวิธีที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนของตนเอง เช่น ถ้าโรงเรียนตั้งเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์ที่สูง ผู้นำทางวิชาการก็จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานวิจัยทางการสอนที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับเป้าหมายดังกล่าว ดังนั้นงานวิจัยเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิผลจึงเป็นหนทางที่เหมาะสมชัดเจน เป็นรูปแบบโดยตรงของการสอน และเป็นสิ่งที่สมเหตุสมผลสำหรับการนำมาใช้ในชั้นเรียน ซึ่งเป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

1.3 ปรัชญาและความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษา หมายถึง ปรัชญาและความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ที่เกิดจากการนำองค์ประกอบด้านความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล และการสอนที่มีประสิทธิผลบรรจุลงในปรัชญาและความเชื่อ

ในการจัดการศึกษา ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปรัชญาสารัตถนิยม ปรัชญา  
 ประสพการณ์นิยม และปรัชญาอัตนิยมหรืออัตถิภาวนิยม ปรัชญาและความเชื่อมั่นในการจัด  
 การศึกษาจะมีความสัมพันธ์กับวิธีการที่ผู้บริหาร โรงเรียนใช้ในการนิเทศการสอนของครู คือ  
 จะควบคุมความเชื่อของผู้บริหาร โรงเรียนที่ใช้ในการนิเทศ

1.4 พัฒนาการทางการบริหาร หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการทางการบริหาร  
 โรงเรียนในด้านพฤติกรรม การบริหารนโยบาย การปฏิบัติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน  
 การจัดให้มีความสมดุลระหว่างการจัดการทักษะทางวิชาการ การพัฒนา และการดำเนินงานตาม  
 แผน ความรู้ดังกล่าวสอดคล้องกับนักวิจัยส่วนใหญ่ที่ยอมรับว่า ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้กำหนด  
 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการเป็นผู้มีบทบาทในการริเริ่ม  
 กิจกรรมต่าง ๆ และเป็นผู้ช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวก เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ระดับของ  
 บทบาทเหล่านี้เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของโรงเรียน บทบาททางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อ  
 ประสิทธิภาพของ โรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร การบริหารงานนโยบาย การปฏิบัติที่ส่งผล  
 ต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน การจัดให้มีความสมดุลระหว่างการจัดการและทักษะทางวิชาการ  
 การพัฒนาและการดำเนินงานตามแผน

1.5 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความรู้ความเข้าใจของผู้บริหาร โรงเรียน  
 เกี่ยวกับสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากในขณะที่บุคคลทั่วไปไม่ต้องการเปลี่ยนแปลง  
 แต่ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องมุ่งมั่นในการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน  
 เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตลอดจนความเชื่อและความเข้าใจในการที่จะเปลี่ยนแปลงได้นั้น ผู้บริหาร  
 โรงเรียนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลง รูปแบบ  
 การเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) ความพอใจ คือ ความรู้สึกก่อนจะมี  
 การเปลี่ยนแปลง 2) ความยุ่งเหยิง คือ ความรู้สึกขณะที่เริ่มมีคำถามเข้ามา 3) ความสับสน คือ  
 ความรู้สึกเมื่อมีคำตอบเข้ามา และ 4) การริเริ่มใหม่ คือ ความรู้สึกเมื่อได้รับคำตอบเรียบร้อยแล้ว  
 ถึงแม้ว่าขั้นตอนทั้งสี่ของสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลงสามารถควบคุมได้ โดยผู้บริหาร  
 โรงเรียน แต่สำหรับในการปฏิบัติงานร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนจึงต้องอาศัยวิธีการและ  
 ขั้นตอนในการกำหนดทิศทางที่เหมาะสมต่อสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลงคือ การสร้าง  
 ความสัมพันธ์เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแบบของการเปลี่ยนแปลงกับลูกค้าหรือ  
 ผู้เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลที่ตรงประเด็น  
 การเลือกทางแก้ปัญหา การยอมรับ การรักษามาตรฐานและการริเริ่มใหม่

1.6 ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความรู้ของผู้บริหาร โรงเรียน ในการที่จะพัฒนาหลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะต้องประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับรูปแบบของ หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลของการพัฒนา ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างการพัฒนาหลักสูตร ระดับโรงเรียน และการพัฒนาในระดับจังหวัด ความรู้เกี่ยวกับระดับของการพัฒนาหลักสูตร

2. ด้านภาระหน้าที่ หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับ ความรู้ดังกล่าวข้างต้น ประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ

2.1 การนิเทศและการประเมินผลการสอน หมายถึง การนิเทศในห้องเรียน เพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งหนทางที่สามารถช่วยเหลือครูปรับปรุง การสอนได้ดี คือ รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศแบบคลินิก อย่างน้อยที่สุดปีละ 2 ครั้ง ขั้นตอนการนิเทศแบบคลินิกประกอบด้วย ขั้นประชุมครูก่อนการสังเกต การสอน ขั้นการสังเกตในห้องเรียน ขั้นการอธิบายผลการสังเกต ขั้นการประชุมนิเทศ และขั้น วิจารณ์การสอน ซึ่งการนิเทศและการประเมินผลการสอน เป็นภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติได้ โดยผู้บริหาร โรงเรียนที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่จริงใจกับครูและปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าไว้วางใจ

2.2 การพัฒนาทีมงานเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อปรับปรุง การสอนของครูในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีความหมาย เนื่องจากการศึกษาเป็น การเรียนรู้ตลอดชีวิต ครูเป็นผู้มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาจึงต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วย ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนจึงมีหน้าที่หาแนวทางในการจัดการศึกษาไปพร้อมกับการได้รับการศึกษา อย่างต่อเนื่องของครูด้วย ซึ่งแนวทางดังกล่าวสามารถทำได้โดยการจัดบริการการศึกษาในโรงเรียน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมพบปะกับทีมงาน การเยี่ยมโรงเรียน จัดกิจกรรมการอ่าน เกี่ยวกับวิชาชีพ เป็นต้น การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลควรเป็นกิจกรรมที่มี ลักษณะดังต่อไปนี้ คือ เป็นกิจกรรมที่มีความชัดเจนต่อเนื่อง ตรงประเด็นและส่งผลต่อการสอน เป็นกิจกรรมเพื่อการติดตามช่วยเหลือครู เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการสังเกตระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้วย ควรมีการประชุมและวิเคราะห์เกี่ยวกับทักษะที่ใช้ ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับประสบการณ์ในชั้นเรียนและการปรับปรุงทักษะ ต่าง ๆ ที่ประสบผลสำเร็จ เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมครูเป็นผู้นำ และเป็นกิจกรรมซึ่งครูมี ส่วนร่วมในการวางแผน

2.3 การพัฒนาหลักสูตร จากสภาพของการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ บทบาทของผู้นำทางวิชาการกลายเป็นบทบาทที่สำคัญมากขึ้น เนื่องจากประสิทธิผลของการศึกษา เป็นประเด็นที่ซับซ้อน ผู้นำทางวิชาการจึงต้องเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับครู เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ในชั้นเรียน ดังนั้นผู้นำทางวิชาการจึงต้องมีภาระหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตร โดยการทำงาน

ร่วมกับครู เพื่อจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

2.4 การพัฒนากลุ่ม เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนที่สำคัญ นำไปสู่ภาวะผู้นำทางวิชาการ การเรียนรู้ทักษะของการทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องนำความรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพของกลุ่ม รูปแบบของผู้นำกลุ่ม ความผิดปกติของการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม และการแก้ปัญหาความขัดแย้งไปใช้ในการพัฒนากลุ่ม

2.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การนำวิจัยเหล่านั้นไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนมีภาระหน้าที่ในการช่วยเหลือและสนับสนุน เพื่อให้สามารถวิจัยในชั้นเรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองได้

2.6 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร โรงเรียน ในฐานะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในโรงเรียน อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีผลต่อขวัญกำลังใจที่ดีของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้น การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ต้องอาศัยความร่วมมือ ทั้งจากผู้บริหารและทีมงานในโรงเรียน เพื่อแยกแยะระหว่างปัจจัยที่สร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้กับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนจึงต้องหากกลยุทธ์เพื่อใช้ส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และพิชิตปัจจัยที่เป็นอุปสรรคขัดขวางบรรยากาศในการเรียนรู้โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและครูในโรงเรียน

2.7 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โรงเรียนเป็นหัวใจของชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นความสัมพันธ์ที่มีประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถมีบทบาทในการนำชุมชน เป็นผู้สนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนได้หลายทาง เช่น เป็นอาสาสมัครช่วยงานในโรงเรียน เป็นวิทยากรในชั้นเรียน เป็นที่ปรึกษาในโรงเรียน เป็นต้น การที่ผู้ปกครองสนใจการศึกษาของนักเรียน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยการเปิดโรงเรียนสู่ชุมชนให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนในการตัดสินใจ การกระทำของโรงเรียน มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ตลอดจนให้คำแนะนำ บทบาทของผู้นำโรงเรียนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชน โดยการใช้ออกสารการเยี่ยมบ้าน การจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน

3. ด้านทักษะที่จำเป็น ในการนำความรู้ไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่มีสมรรถภาพ ผู้บริหาร โรงเรียนจำเป็นต้องมีทักษะภาวะผู้นำ และทักษะทางเทคนิค ทักษะภาวะผู้นำ ประกอบด้วยทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านบุคคล ทักษะการนิเทศ และทักษะการแนะแนวทางการตัดสินใจของกลุ่ม ส่วนทักษะทางเทคนิค ประกอบด้วย ทักษะการตั้งเป้าหมาย ทักษะการประเมินผลและการวางแผน ทักษะการสังเกตทักษะการวิจัยและประเมินผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ทักษะการติดต่อสื่อสาร เป็นทักษะของผู้นำทางวิชาการที่มีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนใช้เวลาประมาณร้อยละ 70 – 80 ของเวลาทำงานติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น เวลาดังกล่าวใช้ไปกับการฟัง การพูด การเขียน และการอ่าน ซึ่งตามปกติในการฟังผู้ฟังมักจะ ไม่เข้าใจสิ่งที่ผู้พูดพูดทั้งหมด แต่จะรับรู้ได้ประมาณ 1 ใน 4 ส่วน ดังนั้นการฟังที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นการฟังอย่างเอาใจใส่ต่อสิ่งที่ผู้พูดพูด ฟังอย่างมีจุดประสงค์ โดยการแลกเปลี่ยนข้อความและฟังโดยใช้ความจำช่วยระลึกถึงสิ่งที่ได้ฟัง ดังนั้นการติดต่อสื่อสารจึงเป็นการติดต่อแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ความเข้าใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ผลลัพธ์ก็คือความเข้าใจ ความเข้าใจจะเกิดขึ้นได้ เมื่อมีการแลกเปลี่ยนทางความคิด ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องเห็นพ้องร่วมกันในการแลกเปลี่ยนความคิด

3.2 ทักษะด้านบุคคล เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางวิชาการและเป็นทักษะที่ชี้ขาดความสำเร็จของตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียน เนื่องจากตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนเป็นตำแหน่งที่จะต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทุกระดับ เช่น บุคลากรในโรงเรียน คณะกรรมการ โรงเรียน ทีมงานนักเรียน เป็นต้น และตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนในฐานะผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางของโรงเรียน ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการที่จำเป็น คือ ความเชื่อถือหรือความไว้วางใจ การจงใจ การกระจายอำนาจ และความเป็นเพื่อนในอาชีพเป็นการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิด การเป็นผู้ช่วย ในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อนักเรียน

3.3 ทักษะการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการเลือกใช้วิธีการนิเทศในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมที่สุด ซึ่งในการทำงานร่วมกับครู แต่ละบุคคลหรือแต่ละกลุ่ม ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องกำหนดวิธีการที่เหมาะสมที่สุด วิธีการดังกล่าวมีตั้งแต่การนิเทศทางอ้อม การนิเทศแบบร่วมมือไปจนถึงการนิเทศแบบเป็นทางการ

3.4 ทักษะการตัดสินใจร่วมกัน เป็นทักษะพื้นฐานที่ใช้อธิบายว่า ทำอย่างไรจึงจะเกิดการตัดสินใจร่วมกันขึ้นได้ การตัดสินใจร่วมกันนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องใช้วิธีการให้แนวคิด นโยบาย เป้าหมายการทำงานเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของกลุ่ม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้

สมาชิกในกลุ่มตัดสินใจวิธีดำเนินงานร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกันจะนำไปสู่ความรับผิดชอบร่วมกัน การตัดสินใจประกอบด้วย การตัดสินใจข้างเดียวและการตัดสินใจที่มีการปรึกษาหารือ ผู้บริหาร โรงเรียนต้องเลือกให้แนวทางในการตัดสินใจให้เหมาะสม

3.5 ทักษะการกำหนดเป้าหมายหรือทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นสมรรถภาพในการสร้างมโนคติ และการถ่ายทอดความต้องการให้เกิดมโนคตินั้นอย่างเหมาะสม โดยการชักจูงให้บุคคลอื่นพิจารณาเป้าหมายและร่วมกิจกรรมด้วยความกระตือรือร้น จนทำให้วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายนั้นถูกกำหนดและควบคุมจนกลายเป็นการตั้งมั่น การพิจารณากำหนดวิสัยทัศน์สามารถพิจารณาได้ตามขบวนการต่อไปนี้ คือ

3.5.1 การกำหนดมโนทัศน์ที่เป็นรูปธรรม

3.5.2 การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค

3.5.3 การกำหนดกลยุทธ์สำหรับเอาชนะอุปสรรค

3.5.4 การวิเคราะห์และการทำงานเพื่อให้เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์เป็น

ผลสำเร็จ

3.6 ทักษะการประเมินผลและการวางแผน เป็นทักษะที่ใช้ในการประเมินและวางแผนการประเมิน เพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ การใช้เวลาสำหรับการวางแผน การประเมินสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ โครงสร้างขององค์การ จุดอ่อน กิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยความถูกต้องแม่นยำของข้อมูลข่าวสาร ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นสำหรับโรงเรียนนั้น สามารถเข้าถึงได้หลายทาง เช่น สอบถามจากผู้เกี่ยวข้อง อ่านจากบันทึกของโรงเรียน การสำรวจแบบ Open Ended และการใช้เทคนิคเดลฟาย เป็นต้น นอกจากนี้การประเมินผลจำเป็นต้องมีการวางแผนการประเมิน เพื่อให้การประเมินเป็นไปได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับจุดประสงค์ ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถเลือกใช้เทคนิคในการประเมินผลและการวางแผนได้หลายวิธี เช่น แผนภูมิของแกนต์ (Gantt Chart) โปรแกรมการประเมินผล (PERT) เทคนิค PPBS การบริหารโรงเรียนโดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO) เป็นต้น

3.7 ทักษะการสังเกต เนื่องจากครูเป็นผู้มีส่วนร่วมที่มีสมรรถภาพในองค์การ ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถอำนวยความสะดวกต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเป็นผู้จัดเตรียมให้ผลสะท้อนกลับต่อครู โดยใช้วิธีการสังเกตให้เป็นประโยชน์ การสังเกตเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนสังเกตการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ มีวิธีการสังเกตหลายวิธีขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น การสังเกตเพื่อนำมาสอน การสังเกตเพื่อช่วยให้ครูได้ทราบผลสะท้อนกลับของการสอนเพื่อปรับปรุงงาน เป็นต้น



3.8 ทักษะการวิจัยและการประเมินผล ในการวิจัยและการประเมินผลที่ดีควรมีความชัดเจน ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้ที่จะต้องวิเคราะห์ความสำเร็จของโปรแกรมการสอนและกำหนดการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น สำหรับการทำให้โปรแกรมการสอนเป็นผลสำเร็จ การตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงโปรแกรมการสอน ต้องทำบนพื้นฐานของข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน และผลลัพธ์ที่ได้รับหลังจากการเปลี่ยนแปลงทางการสอน ต้องมาจากข้อมูลที่กว้างขวางครอบคลุมและเชื่อถือได้ คือ

3.8.1 การกระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียนและคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

3.8.2 การมีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ

3.8.3 การสร้างสิ่งจูงใจให้ครูและให้รางวัลที่สนับสนุนงานวิชาการ

3.8.4 การติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ

3.8.5 การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์

3.8.6 การสร้างสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ

3.8.7 การติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครู

3.8.8 การสังเกตการณ์สอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

คัยเซอ (Kaiser. 2000 : 75 - 78) กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. ความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีปรัชญาของหลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในโรงเรียน
  - 1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพของสถานศึกษา
  - 1.3 จัดทำโครงร่างหลักสูตรสถานศึกษา
  - 1.4 นำหลักสูตรไปใช้
  - 1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร
  - 1.6 ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร
  - 1.7 ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม
2. มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่าง ๆ
  - 2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้น

ผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระ กิจกรรมให้สอดคล้องกับวิธีการสอนต่าง ๆ

2.3 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอน โดยผู้บริหารและครู สถานศึกษาร่วมมือกันจัดขึ้น เพื่อให้คำแนะนำ ปรีกษาและช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนและปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพ

2.4 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาวิธีการสอนแบบต่าง ๆ

3. สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอน

3.1 จัดทำและจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้

3.2 ศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้

3.3 จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้

3.4 ศึกษาวิธีการเลือกและการใช้สื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 ศึกษาวิเคราะห์และประเมินคุณภาพมาตรฐานสื่อ

3.6 จัดให้มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับสื่อ

4. เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ

4.1 ศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

4.2 จัดให้ความรู้เสริมสร้างความคิด ทักษะทางวิชาการของครู ชุมชน ท้องถิ่น

4.3 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคลและองค์กร

4.4 ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา การพัฒนาและการวิจัยทางการศึกษา

5. สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน

5.1 จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพ

5.2 ส่งเสริมและสนับสนุนครูและนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการทั้งในและนอกโรงเรียน

5.3 จัดและอำนวยความสะดวกให้กับครูและนักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าความรู้

5.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน

6. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6.1 เรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมชีวิตประจำวัน

6.2 การจัดการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วม

6.3 การจัดการเรียนการสอนแบบแข่งขัน โดยผู้เรียนต้องใช้กระบวนการรู้คิด

6.4 ส่งเสริมความร่วมมือและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

6.5 สนองความต้องการของนักเรียนในทุก ๆ ด้าน ทั้งอารมณ์ สังคม สติปัญญา สุขภาพกาย สุขภาพจิต

6.6 มีบรรยากาศการเรียนที่อบอุ่น สบายใจ สร้างความมั่นใจและสนับสนุนให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

7. นิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้

7.1 การปรึกษาหารือและสร้างความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศ การจัดการเรียนการสอน

7.2 การวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

7.3 การดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอน การสังเกตการสอนของครู

7.4 การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบทบาทโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารถือเป็นเสาหลักของการบริหารสถานศึกษา คือ ต้องมีจุดมุ่งหมายในการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจน มีการกำหนดภารกิจของ โรงเรียนตามขอบเขตของงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และสื่อสารเป้าหมายให้มีความเข้าใจอย่างชัดเจน และทั่วถึง มีการกำกับ ดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการด้านการเรียนการสอน โดยการนิเทศติดตาม และประเมินผล ประสานงานด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ และตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน เพื่อนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไปใช้เป็นข้อมูลกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน เกี่ยวกับการควบคุมการใช้เวลาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน โดยจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้ความสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

**บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ**

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้ทักษะและเทคนิควิธีต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียน

ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอไว้ทั้งที่เหมือนกันและมีความแตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 23) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ ในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ไว้ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ตลอดจนเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
3. ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ได้เข้าใจแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้วยวิธีการและรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของท้องถิ่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์
5. ระดมทรัพยากรในชุมชน พร้อมทั้งแสวงหาความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร
6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนเทคโนโลยีที่เหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
7. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
8. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรในสถานศึกษามีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ฮาร์ตและควิน (Horton & Hunt. 1993 : 543 - 575 ; อ้างถึงใน ศิรินาถ อาจบรรจง. 2556 : 25) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ ผู้นำทางการศึกษาจะต้องเป็นคนฉลาด มีความคิดกว้างไกลกว่าคนทั่วไป ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากที่เป็นอยู่ไปทางที่ควรจะเป็น

2. กระตุ้นใจ ผู้นำทางการศึกษาจะต้องสร้างแรงกระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งการกระตุ้นใจก็ต้องอาศัยปัจจัยจูงใจทั้งปัจจัยภายนอกและภายใน

3. นักวิเคราะห์ ผู้นำทางการศึกษาต้องรู้จักวิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์งาน แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติแต่ละวัน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพราะปัจจุบันการบริหารงานทางการศึกษามีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4. วางแผนงาน ผู้นำทางการศึกษาจะต้องวางแผนงานเกี่ยวกับบุคคล วิชาการ อาคาร สถานที่ งบประมาณการเงิน ชุรการ อาคารสถานที่ กิจการนักเรียนและความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน ซึ่งปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาจะเป็นการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารต้องร่วมกับบุคลากรของโรงเรียนและชุมชนในการวางแผนงานโรงเรียน

แมค อีแวน (McEwan, 2003 : 13 ; อ้างถึงใน อำนวย ทองโปร่ง, 2553 : 60 - 65) กล่าวถึง หลักการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมี 7 ขั้นตอน เรียกว่า McEwan's Seven Step ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดและการดำเนินงานของเป้าหมายในการสอน (1<sup>st</sup> Establish and Implement Instructional Goal)

บทบาทนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงพฤติกรรม คือ ร่วมกับครูกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ในการสอน โดยดูแนวนโยบายจากรัฐและท้องถิ่น ร่วมมือกันในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร และประเมินความก้าวหน้า ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 2 การอยู่ร่วมกับคณะทำงาน (2<sup>nd</sup> Be There for Your Staff)

บทบาทนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงพฤติกรรม คือ ร่วมมือกับครูเพื่อปรับปรุงหลักสูตรและแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ในเรื่องการสอน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้กำลังใจครูในเรื่องการสอน และพยายามกระตุ้นให้ครูหาเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ โดยผู้บริหารจัดหาผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการสอน จัดสื่อ เทคโนโลยีนวัตกรรม จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้แก่ครู สนับสนุนให้ครูทำโครงการใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน (3<sup>rd</sup> Create a School Culture and Climate Conductive to Learning)

บทบาทนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงพฤติกรรม คือ ตั้งความคาดหวังสูงต่อความสำเร็จของนักเรียน แจ้งให้นักเรียน ครูและผู้ปกครองนักเรียนทราบ กำหนดระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เวลาในการเรียน การสอน และกำกับติดตามประสิทธิผลของการใช้เวลาเรียน

สร้างห้องเรียนที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้ตามความต้องการของนักเรียน กำหนดการดำเนินงาน การประเมินร่วมกับผู้สอนและนักเรียนเกี่ยวกับกระบวนการ กฎระเบียบ การรักษาและแก้ปัญหา วินัยนักเรียน

ขั้นตอนที่ 4 สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน (4<sup>th</sup> Communicate the Vision and Mission of Your School)

บทบาทนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงพฤติกรรม คือ จัดระบบสื่อสารสองทาง เพื่อให้บุคลากรทราบถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน จัดทำและดำเนินการเกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อให้นักเรียนทราบถึงคุณค่าการเรียนรู้ และพัฒนาการสื่อสารสองทางกับผู้ปกครอง นักเรียนเพื่อให้ทราบถึงเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 5 ตั้งความหวังสูงเกี่ยวกับคณะทำงาน (5<sup>th</sup> Set High Expectation for Your Staff)

บทบาทนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติ คือ ช่วยให้คุณครูมีความพร้อมและปฏิบัติตัวให้บรรลุเป้าหมายส่วนตัวและวิชาชีพ เยี่ยมห้องเรียนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ มีส่วนร่วมในการวางแผนล่วงหน้าก่อนสังเกตการสอน และหารือหลังเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการสอน จัดหาข้อมูลการประเมินที่มีประสิทธิภาพและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาวิชาชีพตามความต้องการของครูแต่ละคน

ขั้นตอนที่ 6 พัฒนาความเป็นผู้นำของครู (6<sup>th</sup> Develop Teacher Leaders)

บทบาทนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติ คือ ประชุมครูอย่างสม่ำเสมอทุกเรื่อง เกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือ การตัดสินใจ การสอนแนะ การเป็นพี่เลี้ยง การพัฒนาหลักสูตรและการนำเสนอผลงาน จัดการช่วยเหลือแนะนำครูใหม่ จัดฝึกอบรมครูประจำชั้นอย่างสม่ำเสมอ และสร้างแรงจูงใจให้ครูในการทำงานอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้า

ขั้นตอนที่ 7 มีเจตคติเชิงบวกต่อนักเรียน ผู้ร่วมงานและผู้ปกครอง (7<sup>th</sup> Maintain Positive Ability Attitudes Toward Students, Staff and Parents)

บทบาทนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงพฤติกรรม คือ จัดการสื่อสารเกี่ยวกับเรื่องราวของโรงเรียนทุกด้านให้บุคลากรต่าง ๆ ทราบ มีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง รับรู้ความสำเร็จของผู้อื่น และให้ความสนใจเกี่ยวกับปัญหาของนักเรียน ครู และผู้ปกครองนักเรียน และเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า บทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่ให้ความสนใจให้ความสำคัญงานวิชาการ การพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีปรัชญาหลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในโรงเรียนมีความเข้าใจในวิธีสอนแบบ

ต่าง ๆ สนับสนุนให้ครูใช้สื่อและนวัตกรรมการสอนเป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ การสนับสนุน ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนด การสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการทำงานเป็นหมู่คณะของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนการปรับปรุงโรงเรียน

### การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนด้านความรู้ความสามารถและทักษะ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน

#### ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้หลายท่าน ดังนี้

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550 : 3) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงาน หรือการดำเนินงานทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โรงเรียนในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีหน้าที่และภารกิจโดยตรงในการจัดการศึกษา มีหน้าที่พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ นำไปใช้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี

จันทราณี สงวนนาม (2553 : 149) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2553 : 21) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิด ทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น เปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ไปหล่อเลี้ยงหัวใจ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการที่สามารถทำให้งานวิชาการเกิดพลวัตอยู่เสมอ ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผล และคุณภาพของการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดไป

สมาน อัสวภูมิ (2553 : 271) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้พันธกิจการบริหารด้านวิชาการ โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุความมุ่งหมายการศึกษาที่กำหนดไว้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554 : 30) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สัมมา รัตนิชย์ (2556 : 99) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน ปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ที่มีความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนร่วมกัน บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมงานวิชาการของโรงเรียนคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ส่วนในการบริหารโรงเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการบริหารงานด้านวิชาการ เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และภาวะสุขภาพ ตามจุดหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ปรับปรุง ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่หลักสูตรกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการได้ให้ความหมายและกล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้  
ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550 : 4) กล่าวว่า งานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้เรียน

จันทราณี สงวนนาม (2553 : 148) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารด้านอื่น ๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็เพียงส่วนส่งเสริม สนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหาร จะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร



ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 1) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องโดยตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554 : 28) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ได้อย่างมีคุณภาพ

จากความสำคัญของการบริหารงานวิชาการข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่บอกถึงมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา เป็นเครื่องบ่งชี้ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา บ่งบอกถึงประสิทธิภาพการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียน ทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ ทั้งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษาโดยตรง

#### การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา

การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข การดำเนินการให้ บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาให้ชัดเจน ซึ่งก็ได้มีการกำหนดเรื่องนี้ไว้อย่างชัดเจนในมาตรา 39 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการบริหารสถานศึกษาไว้ในคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล โดยจำแนกงานบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งจะได้นำเสนอรายละเอียดด้านการบริหารวิชาการ ดังนี้

#### แนวคิด

งานวิชาการเป็นภารกิจหลัก ของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาคำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจาก

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2556 : 39)

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น
2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐาน และมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก
3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

### ขอบข่ายและภารกิจด้านการบริหารวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2556 : 49-56) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
  - 1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้ หรือจัดทำกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นเพิ่มเติมตามบริบทของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาให้ความสำคัญ
  - 1.3 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อนำมาเป็นข้อมูล จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
  - 1.4 จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนประเมินผลและปรับปรุง

## 2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

2.1 วางแผนงานด้านวิชาการในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและ ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ โดยการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย จัดทำกรอบ การดำเนินงาน ตลอดจน คู่มือ นิเทศ กำกับ และติดตาม

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน

## 3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.2 จัดการเรียนการสอนวัดผลและประเมินผลทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามแนว ปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง

3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้

3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของผู้เรียน ช่วยเหลือผู้เรียนพิการ  
ด้อยโอกาส และผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ

## 4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

4.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดย

4.1.1 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เอง ให้ทันกับ  
การเปลี่ยนแปลง ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

4.1.2 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์  
ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี  
ความสุข

4.1.3 จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ

4.1.4 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงหรือลึกซึ้งมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้ครอบคลุมการศึกษาที่ ส่งเสริมความเป็นเลิศ การศึกษาสำหรับผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษาทางเลือก

4.1.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการ ของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และมุ่งสู่ความเป็นสากล

4.2 นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

## 5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของ ผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.2 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญ สถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และมีความสนใจใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

5.4 จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความเป็นเลิศตามศักยภาพของผู้เรียน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน การสอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้ง สามารถใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไป พร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการต่าง ๆ

5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือ กับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

5.7 ศึกษา ค้นคว้า พัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้า เพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

## 6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

6.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและ ประเมินผลของสถานศึกษา

### 6.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนรู้และอนุวัติ

#### ผลการเรียน

6.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้และจัดให้มีการซ่อมเสริม กรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

6.5 พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐานเทียบเคียงระดับสากล

6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการประเมินผลการเรียน รายงาน/รายปี และตัดสินผลการเรียน

6.8 การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

### 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

7.2 พัฒนาครูและผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

7.4 รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษารวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

### 8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียง เพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

8.2 จัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้านของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นห้องสมุด IT ห้องสมุดกลาง และห้องสมุด กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้อง พิพิธภัณฑน์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ ศูนย์วิชาการ สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนธรรมชาติ เป็นต้น

8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ของสถานศึกษาของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง/แผนที่ และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุด ประชาชน ห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑน์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

8.4 ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

8.5 ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในต่างประเทศ

## 9. การนิเทศการศึกษา

9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศ ภายในว่า เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผล การนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ และกระบวนการ

9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

## 10. การแนะแนว

10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึง การมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

10.2 จัดระบบงานและ โครงสร้างงานแนะแนวและระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน

10.3 ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีบทบาทและเห็นคุณค่าของการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่อง จิตวิทยาและ การแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และเชื่อมโยงสู่ การดำรงชีวิตประจำวัน

10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะกรรมการแนะแนว

10.6 คู่มือ นิเทศ กำกับ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแล ช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน

10.8 ประสานงานด้านการแนะแนวระหว่างสถานศึกษา องค์กรภาครัฐและ เอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชนในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

10.9 เชื่อมโยงงานแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อการพัฒนา ศักยภาพของผู้เรียน

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องตามมาตรฐาน การศึกษาชาติ เอกลักษณ์ของสถานศึกษา และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศใช้ พร้อมทั้งกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้ และประกาศ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ

11.2 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (แผนพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐานสถานศึกษา) ที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่ผ่าน การวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการที่จำเป็นของสถานศึกษา และระบุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ความสำเร็จของการพัฒนา วิธีการดำเนินงานที่มีหลักวิชาและผลการวิจัยรองรับ งบประมาณและทรัพยากร รวมทั้งแหล่งวิทยาการจากภายนอกที่ให้การสนับสนุนอย่างชัดเจน โดยมีบุคลากรของสถานศึกษาและผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อรองรับและดำเนินการ ทั้งนี้โดยความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน โดยผ่านความเห็นชอบ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

11.3 จัดระบบบริหารงานที่มีโครงสร้างที่ ชัดเจนและเอื้อต่อการพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพภายใน และจัดทำระบบสารสนเทศที่มีฐานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และเพียงพอ และสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย

11.4 ผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสู่ การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

11.5 จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เพื่อทราบความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปประกอบการปรับปรุงพัฒนา และพร้อมรับการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด

11.6 จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการขึ้นทะเบียนจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างน้อย 1 คน โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย และพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด

11.7 จัดทำรายงานประจำปี (SAR) เพื่อสะท้อนคุณภาพผู้เรียนและการบริหารจัดการศึกษาของผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่นำไปสู่ เป้าหมายที่ สถานศึกษากำหนดไว้ในรอบปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเผยแพร่ต่อสาธารณชน โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

11.8 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และนำไปปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร และนำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

## 12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

12.1 ส่งเสริมให้มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดการกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน

12.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ

12.4 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

## 13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

13.1 ประสานความร่วมมือวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีต ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น



### 13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจน

ประสานงานกับองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

13.3 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาการและวัฒนธรรม การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองผู้เรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เป็นต้น

13.4 ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

14.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาที่เป็นจุดเน้นเฉพาะ

14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น จัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

14.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง สถานศึกษากับบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

14.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น

14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณเพื่อการเรียนรู้ ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
  - 15.1 จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน
  - 15.2 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ
  - 15.3 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
  - 16.1 ศึกษาวิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนใช้ในการจัดการเรียนการสอน
  - 16.2 จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัดใบงาน และใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน
  - 16.3 พิจารณาคัดเลือกหนังสือเรียน แบบเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงานและใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน
17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
  - 17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนา สื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา
  - 17.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการ เพื่อเป็น แหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา
  - 17.3 พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริง เพื่อสร้าง องค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น และรวบรวมแหล่งสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
  - 17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นห้องสมุด IT เพื่อเป็นแหล่งสืบค้น
  - 17.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา
18. การพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล ด้านการบริหารวิชาการ
  - 18.1 กำหนดรูปแบบนิติบุคคลด้านการบริหารวิชาการความจริงของสถานศึกษา
  - 18.2 พัฒนารูปแบบนิติบุคคลด้านการบริหารวิชาการความจริงของสถานศึกษา
  - 18.3 ติดตามประเมินผล รับผิดชอบ และรายงานผลการดำเนินงาน

จันทราณี สงวนนาม (2551 : 152) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ควรประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบไปด้วย
  - 1.1 การศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดระบบ
  - 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
  - 1.3 สื่อการเรียนรู้
  - 1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
2. การวิจัยในชั้นเรียน
3. การสอนซ่อมเสริม
4. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
5. การนิเทศภายในสถานศึกษา
6. การประกันคุณภาพการศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2553 : 30) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการเป็น 12 ด้าน ตามกระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งครอบคลุม 4 ด้าน คือ

1. หลักสูตร
2. กระบวนการจัดการเรียนการสอน
3. การวัด/ประเมินผลและการรับเข้าศึกษาต่อ
4. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ (ICT)

ปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์ (2553 : 3-4) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตร ไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดของงานดังนี้
  - 1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดปฏิทิน การศึกษา การรับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่ การจัดขั้นตอนและเวลาในการทำงาน
  - 1.2 โครงการสอน เป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร
  - 1.3 บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอน
 ในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้าและยึดโครงการสอนเป็นหลัก
2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดีและสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

2.1 การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา

2.2 การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่ รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องเรียน

2.3 การจัดครูเข้าสอน ต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษา และความพร้อมของบุคลากร

2.4 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น

3. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตร และ โปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษานักเรียน เน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน

3.2 การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการ ให้นักเรียนได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3 การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

4. การวัดและประเมินผล กระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลการเรียน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดไว้ นั้น มีความครอบคลุมเกี่ยวกับการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระ หลักสูตรท้องถิ่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวัดผลและประเมินผล กิจกรรมการแนะแนวการศึกษา การนิเทศการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การวิจัยทางการศึกษา การประสานความร่วมมือด้านวิชาการกับชุมชน และการส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการแก่ชุมชน สอดคล้องตามหลักการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถนำและใช้ภาวะผู้นำ เพื่อให้ภารกิจหลักของสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ทั้งนี้สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำและการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

นาวา สุขรมย์ (2550 : 120 - 127) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารการศึกษา พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกันและประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการสอนของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้ประสิทธิภาพการสอนมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางมีการรับรู้ไม่แตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง ( $r = 0.81$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วีรชาติ วิลาศรี (2550 : 111 - 122) การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอนมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี และส่วนที่พบน้อยที่สุด คือ 11 - 20 ปี ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็กมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น

ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมคิด แนวจำปา (2550 : 176) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการ โดยรวมทั้ง 12 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการ โดยรวมทั้ง 12 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

จักรกฤษ วงษ์ชาติ (2551 : 84) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณิ ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและการเปรียบเทียบ พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มโนรา อามาตย์ทัศน (2552 : 124) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของอำเภอภูพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1 จากผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผล ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารวิชาการของครูผู้สอน พบว่า ปัญหา

การบริหารงานวิชาการจำแนกตามเพศ ทั้งโดยรวมและรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านผู้สอนขาดการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และด้านความร่วมมือทางวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ส่วนในด้านอื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ พบว่าผลการวิเคราะห์โดยรวม ครูมีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

วีระ สุบัติคำ (2552 : 166 - 170) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 - 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 - 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 รวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ในส่วนของผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 - 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

น้ำฝน รักษากลาง (2553 : 74 - 76) ได้ศึกษาศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านความสามารถ ด้านการวางแผนและด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียน โดยที่ภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 5 ด้านร่วมกันสามารถอธิบายผลการประเมินคุณภาพภายนอกได้ประมาณร้อยละ 87.30

วันเพ็ญ มีชัย (2554: 94) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริม บรรยากาศและวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตามลำดับ อันดับสุดท้ายคือ ด้าน การนิเทศการศึกษา ส่วนการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ตามลำดับ อันดับสุดท้ายคือ ด้านการส่งเสริมชุมชนให้ มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

พนัส ด้วงเอก (2555 : 165 - 166) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุขมนตรี เขต 1 ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูวิชาการ โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นรายชื่อ ด้านการเรียนการสอน เรื่องการส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนที่หลากหลาย อยู่ในระดับปานกลาง 2) ครูวิชาการที่มีเพศต่างกันมีความเห็นว่า การปฏิบัติ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมรายด้านและรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มาก และส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นรายชื่อในเรื่อง การจัดทำแผนการนิเทศจากการใช้ หลักสูตร การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย การส่งเสริมให้มีการวัดประเมินผล ตามสภาพจริง และการส่งเสริมผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นระยะ 3) ครู วิชาการที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความเห็นว่าการปฏิบัติการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวมรายด้านและรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นรายชื่อในเรื่อง การประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการใช้และการบริหารหลักสูตรการให้ครู วิเคราะห์เนื้อหาสาระหลักสูตรก่อนจัดการเรียนการสอน และการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการวัดและประเมินผล และการวิเคราะห์ความต้องการความสนใจของผู้เรียน ชุมชน และ ผู้ปกครอง 4) ครูวิชาการที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความเห็นว่า ปฏิบัติการ บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากและ ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นรายชื่อในเรื่อง การมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนา หลักสูตรการวิเคราะห์ความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน ชุมชน และผู้ปกครอง การเปิดโอกาส



ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล และการให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวปฏิบัติการเทียบโอนผลการเรียน 5) ครูวิชาการก็เห็นว่าการบริหารงานวิชาการมีปัญหาสำคัญคือ ครูมีภาระงาน นอกจากการสอนมาก ครูสอนไม่ตรงกับวิชาเอก การจัดพิมพ์หนังสือเรียนไม่ทัน การส่งล่าช้า และการได้รับจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการ โดยได้เสนอแนะว่าผู้บริหารควรจัดครูสอนชั้นเรียนตามความรู้ความสามารถของครูผู้สอน ควรส่งเสริมให้ครูจัดทำงานวิจัย และควรส่งเสริมการจัดทำสื่อเทคโนโลยีการเรียนการสอน

ศศิธร พรพิทักษ์กุล (2556 : 115) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สภาพการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประเภทการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการนิเทศ ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) สภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่า โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กตามลำดับ ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อมรรัตน์ ใจหาญ (2556 : 71 - 73) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 จังหวัดแพร่ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันได้รับการฝึกอบรมพัฒนาในเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง ทั้งก่อนที่จะเป็นผู้บริหารและหลังจากที่รับตำแหน่งผู้บริหาร และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร ทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารยังมีความรู้ความเข้าใจในด้านการทำวิจัยไม่เพียงพอ ผู้บริหารส่วนมากยังไม่ผลักดันให้มีการทำวิจัยอย่างจริงจัง ผู้บริหารไม่สามารถแสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการวิจัยได้ ส่วนมากมุ่งแต่การปฏิบัติงานประจำหรืองานตามนโยบายของ สพฐ. หรือ สพม. ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด และเมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูแยกตามภาระงานที่รับผิดชอบ คือ ครูปฏิบัติการสอน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิทธิกร พลายงาม (2557 : 121 - 123) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน และการจัดการด้านการเรียนการสอนตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากในยุคปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับปัจจัยที่จะหล่อหลอมความเป็นคนดี มีปัญญา และมีความสุขให้กับผู้เรียน จึงมีการกำหนดเป้าหมายจัดการบริหารการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อจำแนกพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผกากรอง ศรีประไหม (2558 : 134 - 138) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามที่ปฏิบัติงานอยู่ในขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

#### งานวิจัยต่างประเทศ

ยามาดา (Yamada. 2000 : 102) ได้วิจัยถึงความรับผิดชอบ และสมรรถภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เมืองเฟสโน รัฐแคลิฟอร์เนีย พบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับ การเตรียมการ ในด้านการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร เพศ จำนวนครั้งในการนิเทศ ผู้ร่วมงาน และขนาดของโรงเรียน ส่วนสมรรถภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับ เพศ การเตรียมการ ในด้านการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร จำนวนครั้งในการนิเทศ ผู้ร่วมงาน และขนาดของโรงเรียน ในการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ควรจะมีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูผู้สอนได้ รวมทั้งสามารถประเมินผลเพื่อช่วยเหลือคณะครูในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ

แฮนส์แมนและโกลดริง (Hansman & Goldring. 2001 : 399 - 423) ศึกษาเรื่อง ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูระดับประถมศึกษาในสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียน 231 คน คณะครูที่ไม่มีความผูกพันกับโรงเรียน 186 คน เก็บข้อมูลจากการสำรวจแล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอย ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญของโรงเรียนที่ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทำให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปด้วยดี และเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำควรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารโรงเรียน

อลิก มิลคาสิกและฮอย (Alig-Mielcarek & Hoy. 2005 : 108) ได้ศึกษาวิจัย วิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีข้อสรุปจากการวิจัยว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหน้าที่สำคัญ แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเพียงอย่างเดียวคงไม่สามารถช่วยให้มีผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงได้ ความจริงแล้วบทบาทนี้มีผลทางอ้อมที่ได้ผลตรง นั้นเกิดจากการมุ่งเน้นทางวิชาการของโรงเรียน รูปแบบและการวัดผลภาวะผู้นำทางวิชาการที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้ ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่สำคัญและช่วยให้นักวิจัยคนอื่น ๆ มีเครื่องมือที่เชื่อถือได้ เป็นที่สงสัยกันว่า ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในบริบทของโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จได้ดีกว่าที่มีบริบทเหมาะสมเพื่อการใช้ภาวะผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้มีประสิทธิผลในการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ถ้าหากว่าพวกเขาเหล่านั้นหันไปใส่ใจกับการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียน โดยมุ่งเน้นทางวิชาการให้มาก สร้างเป้าหมายร่วมกันกับครู จัดให้มีการสะท้อนความคิดเห็นต่อครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียน ฟังเสียงของครู และจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูในเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน เพิ่มความเชื่อมั่นให้กับโรงเรียน และส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการ ไม่ใช่ยาวิเศษ แต่ก็เป็นส่วนหนึ่งของหลักการของผู้บริหารโรงเรียนที่จะใช้พัฒนาบริบทของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนประสบความสำเร็จได้

โอดอนเนลและไวท์ (O' Donnel & White. 2005 : 56 - 71) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผู้วิจัยสุ่มโรงเรียนระดับมัธยม ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนและครูของ แต่ละโรงเรียนทำแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในแบบสอบถามมี 50 พฤติกรรม สำหรับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า ครูรับรู้ว่าคุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนที่เน้นพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนเป็นตัวชี้ให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นอกจากนั้น

ยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีฐานะทางสังคมดี เชื่อว่าได้แสดงพฤติกรรมสัมพันธ์กับพันธกิจของโรงเรียนจะเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่า

คาร์บุลา (Karbula. 2009 : 116) ได้ศึกษาวิจัย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อสังเกตการณ์ทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทำความเข้าใจในบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งได้สำรวจจากการสังเกตและสัมภาษณ์ ได้สังเกตจากกิจวัตรประจำวันของผู้บริหารสถานศึกษาและการใช้ภาวะผู้นำในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ผู้บริหารได้ประสบอยู่ในเวลานั้น จึงได้นำสิ่งต่าง ๆ ที่ได้สังเกต หรือพบเห็นมาจัดบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร การรวบรวมข้อสังเกต ได้อธิบายและยกตัวอย่างการตัดสินใจของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การศึกษาครั้งนี้พบว่า ความเชื่อหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เสริมสร้างเกียรติยศเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ ความสุจริตและจริยธรรมส่วนบุคคลตลอดจนการดูแลเอาใจใส่นักเรียนและสมาชิกของโรงเรียน ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญของพฤติกรรมและการตัดสินใจทั้งหมดในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีผลโดยตรงต่อภาวะผู้นำทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ อาจกล่าวได้ว่าการบริหารงานวิชาการจะมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อจะสามารถบริหารงานด้านการเรียนการสอนของสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนางานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นกับการบริหารงานวิชาการคือ ผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ถือว่าเป็นผู้นำการบริหารงานวิชาการ สามารถนำและส่งเสริมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ตลอดจนสนับสนุนและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมเสริมวิชาการต่างๆ ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

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

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู จำนวน 1,181 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 607 – 610 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148 - 149) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 291 คน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างมีดังนี้

2.1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ออกเป็นกลุ่มย่อยตามขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นกลุ่มย่อยในลักษณะชั้นภูมิ (Stratified)

2.2 สุ่มกลุ่มตัวอย่างครูให้กระจายไปตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน ตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่างปรากฏดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ครู	ครู
1. ขนาดเล็ก	238	59
2. ขนาดกลาง	633	156
3. ขนาดใหญ่	310	76
รวม	1,181	291

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

## 2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร บทความและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวกับขอบข่ายงานวิชาการระดับการศึกษาระดับพื้นฐาน

2.2 กำหนดรูปแบบและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามในแต่ละตอน โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านตามขอบข่ายของงานวิชา การจัดทำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะ

2.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ตัดสิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 50 - 100) ผลปรากฏว่าข้อคำถาม จำนวน 75 ข้อ ผ่านเกณฑ์ จำนวน 50 ข้อ ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

2.3.1 นายประสาน เลือดทหาร วุฒิ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทพราชวิทยา ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.3.2 นายเกรียงศักดิ์ อริยะศิริวงศ์ วุฒิ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลนางรอง (สังกัดคณะอนุสรณ์) ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

2.3.3 นายวิษณุ เกิดในหล้า วุฒิ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโคกทหาร ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

2.4 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบและแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ ไปปรับปรุงแก้ไข และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่น .973 ถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูงนำไปใช้ได้

2.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้วิจัยต่อไป

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล
2. ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกจ่ายไปยังโรงเรียนตามเป้าหมาย และกำหนดรับแบบสอบถามคืน โดยส่งแบบสอบถามคืนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้วยตนเอง แล้วนำแบบสอบถามมาจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล ผลปรากฏว่า แบบสอบถามจำนวน 291 ฉบับ เก็บรวบรวมได้จำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล
4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าที่ต้องการวิเคราะห์ข้อมูล ในแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้
  - 4.1 การศึกษาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นจำนวนและร้อยละ
  - 4.2 การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และกำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103) ดังนี้



ค่าเฉลี่ย	หมายถึง
4.51 – 5.00	ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ มากที่สุด
3.51 – 4.50	ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ มาก
2.51 – 3.50	ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.51 – 2.50	ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ น้อย
1.00 – 1.50	ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่า t-test Independent กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe')

4.5 ข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่และหาร้อยละ

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

#### 1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence)

1.2 ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

#### 2. ค่าสถิติพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้  $t$ -test Independent

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้  $F$ -test เมื่อพบความแตกต่างเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe')

มหาวิทยาลัยราชภัฏบรไนท์  
BUNIRAM RAJABHAT UNIVERSITY

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผู้วิจัย ดำเนินการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution

F แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ซึ่งปรากฏในตาราง 4.1 ดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ลักษณะของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. ประสบการณ์การทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 10 ปี	169	58.10
10 ปี ขึ้นไป	122	41.90
<b>2. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน</b>		
2.1 ขนาดเล็ก	59	20.30
2.2 ขนาดกลาง	156	53.60
2.3 ขนาดใหญ่	76	26.10
<b>รวม</b>	<b>291</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 291 คน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 169 คน (ร้อยละ 58.10) และประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 122 คน (ร้อยละ 41.90) และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมากที่สุด จำนวน 156 คน (ร้อยละ 53.60) รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 76 คน (ร้อยละ 26.10) และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 59 คน (ร้อยละ 20.30) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ซึ่งปรากฏในตาราง 4.2 ถึง ตาราง 4.5 ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมรายองค์ประกอบและรายด้าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	4.28	0.37	มาก	(1)
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.31	0.40	มาก	1
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.25	0.44	มาก	2
การจัดการด้านการเรียนการสอน	4.16	0.36	มาก	(3)
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	4.07	0.48	มาก	3
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	4.22	0.42	มาก	1
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.21	0.44	มาก	2
การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน	4.26	0.34	มาก	(2)
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	4.23	0.38	มาก	4
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	4.33	0.40	มาก	2
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	4.20	0.44	มาก	5
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.25	0.41	มาก	3
10. ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานทางวิชาการ	4.20	0.44	มาก	5
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.35	0.47	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.24	0.32	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่าความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นกัน การกำหนดภารกิจของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.28$ ) รองลงมาคือ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.26$ )

ส่วนการจัดการด้านการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.16$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านในแต่ละองค์ประกอบ มีภาวะผู้นำทางวิชาการดังนี้

การกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.31$ ) และรองลงมาคือ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.25$ )

การจัดการด้านการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.22$ ) รองลงมาคือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ( $\bar{X} = 4.21$ ) ส่วนด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.07$ )

การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.35$ ) รองลงมาคือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ( $\bar{X} = 4.33$ ) ส่วนด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูและด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.20$ )

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในองค์ประกอบการกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยรวมรายด้านและรายข้อ

รายการ	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.31	0.40	มาก	(1)
1. กำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	4.46	0.58	มาก	2
2. ใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นของครู เพื่อนำไปใช้พัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.89	0.75	มาก	4
3. นำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาใช้พัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	4.50	0.56	มาก	1

ตาราง 4.3 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
4. พัฒนาและปรับปรุงเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านวิชาการมีประสิทธิภาพ	4.40	0.54	มาก	3
ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.25	0.44	มาก	(2)
1. ประชุมชี้แจง ครู นักเรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ทราบเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	4.38	0.58	มาก	1
2. พบปะครูอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	4.37	0.59	มาก	2
3. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูเกี่ยวกับการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียน	4.23	0.62	มาก	4
4. จัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศ ประชาสัมพันธ์ที่แสดงให้เห็น การให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน	4.01	0.65	มาก	5
5. สื่อสารถึงครู บุคลากรในสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องให้รับทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	4.26	0.64	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.28	0.37	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่าความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในองค์ประกอบกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน มีภาวะผู้นำทางวิชาการดังนี้

ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.46$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีข้อ 3 นำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาใช้พัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.50$ ) รองลงมาคือ ข้อ 1 กำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.46$ ) ส่วนข้อ 2 ใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นของครู เพื่อนำไปใช้พัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.89$ )

ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีข้อ 1 ประชุมชี้แจง ครู นักเรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ทราบเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.38$ ) รองลงมาคือ ข้อ 2 พบปะครูอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.37$ ) ส่วนข้อ 4 จัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศ ประชาสัมพันธ์ที่แสดงให้เห็นการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.01$ )

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในองค์ประกอบการจัดการด้านการเรียนการสอน โดยรวมรายด้านและรายข้อ

รายการ	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	4.07	0.48	มาก	(3)
1. ผู้บริหารสังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชมชั้นเรียน โดยใช้เวลานั้น ๆ และไม่มี การกำหนดล่วงหน้า โดยไม่มีการบันทึก	4.09	0.67	มาก	2
2. หลังจากสังเกตการสอน ผู้บริหารชี้ให้เห็นจุดเด่นและ สิ่งที่ควรพัฒนาด้านการจัดการเรียนสอนของครู เมื่อมี การประชุม	4.04	0.63	มาก	5
3. ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของ นักเรียนแก่ครู หลังจากสังเกตการสอน	4.05	0.62	มาก	4
4. ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง ครู เพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตรง ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.07	0.60	มาก	3
5. บันทึกการนิเทศ เพื่อประเมินการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนของครู สอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียน	4.09	0.66	มาก	1



ตาราง 4.4 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		ความ หมาย	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
<b>ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร</b>	<b>4.22</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>	<b>(1)</b>
1. กำหนดบุคคลที่จะประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้ อย่างชัดเจน เช่น รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นต้น	4.28	0.53	มาก	1
2. ใช้ข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้	4.13	0.60	มาก	4
3. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้ สอดคล้องตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.18	0.59	มาก	3
4. กำกับ ดูแล การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของนักเรียนให้สอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐาน การเรียนรู้/ตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.27	0.59	มาก	2
<b>ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน</b>	<b>4.21</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>	<b>(2)</b>
1. พบครูเป็นรายบุคคล เพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้า ด้านการเรียนของนักเรียน	4.12	0.61	มาก	3
2. ให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบ เพื่อตรวจสอบจุดเด่น จุดด้อยด้านการเรียนของนักเรียน	4.09	0.63	มาก	4
3. ให้มีการจัดระบบแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้ นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว	4.31	0.61	มาก	2
4. นำผลคะแนนจากการทดสอบมาใช้ เพื่อจัด โครงการ สอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อม และการสอนเสริม	4.34	0.58	มาก	1
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.36</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
สถานศึกษา ในองค์ประกอบการจัดการด้านการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านมีภาวะผู้นำทางวิชาการดังนี้

ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีข้อ 5 บันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.09$ ) ส่วนข้อ 2 หลังจากสังเกตการสอน ผู้บริหารชี้ให้เห็นจุดเด่นและสิ่งที่ควรพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนของครู เมื่อมีการประชุม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.04$ )

ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีข้อ 1 กำหนดบุคคลที่จะประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน เช่น รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.28$ ) ส่วนข้อ 2 ใช้ข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.13$ )

ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีข้อ 4 นำผลคะแนนจากการทดสอบมาใช้ เพื่อจัดโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อม และการสอนเสริม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.34$ ) ส่วนข้อ 2 ให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยด้านการเรียนของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.09$ )

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในองค์ประกอบการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน โดยรวมรายด้านและรายข้อ

รายการ	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	4.23	0.38	มาก	(4)
1. ตรวจสอบชั้นเรียนเพื่อกำกับ ติดตาม การใช้เวลาในการสอนของครู เพื่อประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่	4.16	0.56	มาก	5
2. ควบคุม ดูแล เกี่ยวกับการสอนแทน เมื่อครูประจำชั้น/ประจำวิชา ไม่สามารถเข้าสอนได้	4.20	0.56	มาก	4
3. กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน	4.29	0.58	มาก	2

ตาราง 4.5 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
4. กำหนดเวลาเรียนให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน	4.30	0.56	มาก	1
5. มีมาตรการลงโทษนักเรียนที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน	4.18	0.63	มาก	3
<b>ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน</b>	<b>4.33</b>	<b>0.40</b>	<b>มาก</b>	<b>(2)</b>
1. เชื่อมชั้นเรียนเพื่อหา โอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ	4.15	0.56	มาก	4
2. จัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน	4.28	0.59	มาก	3
3. จัดกิจกรรมดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยจัดครูประจำชั้น เพื่อให้คำปรึกษา ชี้แนะในเรื่องต่าง ๆ	4.51	0.53	มาก	1
4. สนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สื่อต่าง ๆ ที่ใช้สอน และตกแต่งบรรยากาศในห้องเรียนอย่างเพียงพอ	4.37	0.59	มาก	2
<b>ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู</b>	<b>4.20</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>	<b>(5)</b>
1. ยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูให้ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น กล่าวชมเชยในที่ประชุม มอบเกียรติบัตร ลงข่าวในวารสาร เผยแพร่ในเว็บไซต์ของสถานศึกษา	4.26	0.62	มาก	2
2. ส่งเสริมครูให้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.22	0.67	มาก	3
3. ตอบแทนครูที่นำความสามารถพิเศษมาใช้ปฏิบัติงาน ด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การพิจารณาความดีความชอบ ส่งเสริมสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนวิทยฐานะ	4.04	0.62	มาก	4

ตาราง 4.5 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		ความ หมาย	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
4. สนับสนุนงบประมาณการเข้าฝึกอบรมหรือการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ	4.29	0.58	มาก	1
<b>ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ</b>	<b>4.25</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>	<b>(3)</b>
1. แจกข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.30	0.59	มาก	3
2. สนับสนุนครูเข้ารับการอบรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	4.26	0.51	มาก	4
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.36	0.56	มาก	2
4. จัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน	4.36	0.60	มาก	1
5. จัดอบรม สัมมนา เชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ	3.97	0.70	มาก	5
<b>ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานทางวิชาการ</b>	<b>4.20</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>	<b>(5)</b>
1. จัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการเพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน	4.29	0.59	มาก	1
2. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น	4.26	0.56	มาก	2
3. กำหนดแนวทางในการพัฒนาด้านมาตรฐานวิชาการจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครอง	4.18	0.57	มาก	3
4. ประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	4.12	0.58	มาก	5
5. กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านวิชาการ	4.14	0.61	มาก	4

ตาราง 4.5 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
<b>ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้</b>	<b>4.35</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>	<b>(1)</b>
1. ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่นด้วยการประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าวในวารสารของโรงเรียน	4.26	0.56	มาก	5
2. ประกาศเกียรติคุณนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการหรือมีพฤติกรรมในชั้นเรียนดีเด่นในที่ประชุมนักเรียน	4.42	0.58	มาก	2
3. ยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ หรือนักเรียนที่น่าชื่อเสียงมาสู่โรงเรียนด้วยการให้เข้าพบพร้อมด้วยผลงานของนักเรียน	4.42	0.60	มาก	1
4. ให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่าง ๆ	4.26	0.70	มาก	4
5. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.37	0.69	มาก	3
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.26</b>	<b>0.34</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.5 พบว่าความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในองค์ประกอบการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน มีภาวะผู้นำทางวิชาการดังนี้

ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีข้อ 4 กำหนดเวลาเรียนให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.30$ ) ส่วนข้อ 1 ตรวจสอบชั้นเรียนเพื่อกำกับติดตาม การใช้เวลาในการสอนของครู เพื่อประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.16$ )

ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีข้อ 3 จัดกิจกรรมดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยจัดครูประจำชั้นเพื่อให้คำปรึกษา ซึ่งแนะในเรื่องต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.51$ ) ส่วนข้อ 1 เชื่อมชั้นเรียนเพื่อหาโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ ครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่ปัญหาต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.15$ )

ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีข้อ 4 สนับสนุนงบประมาณการเข้าฝึกอบรมหรือการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่างๆ ( $\bar{X} = 4.29$ ) ส่วนข้อ 3 มอบแทนครูที่นำความสามารถพิเศษมาใช้ปฏิบัติงาน ด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การพิจารณาความดีความชอบ ส่งเสริมสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนวิทยฐานะ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.04$ )

ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีข้อ 4 จัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.36$ ) ส่วนข้อ 5 จัดอบรม สัมมนา เชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.97$ )

ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีข้อ 1 จัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการเพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.29$ ) ส่วนข้อ 4 ประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.12$ )

ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีข้อ 3 ยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ หรือนักเรียนที่นำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียนด้วยการให้เข้าพบพร้อมด้วยผลงานของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.42$ ) ส่วนข้อ 1 ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น ด้วยการประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าวในวารสารของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.26$ )

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ซึ่งปรากฏในตาราง 4.6 ถึง ตาราง 4.9 ดังนี้

ตาราง 4.6 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	4.24	0.37	4.33	0.37	2.027*
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.28	0.41	4.35	0.38	1.577
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.21	0.43	4.31	0.45	1.934
การจัดการด้านการเรียนการสอน	4.18	0.34	4.13	0.40	0.992
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	4.10	0.45	4.02	0.51	1.515
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	4.24	0.40	4.19	0.44	1.048
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.20	0.41	4.22	0.48	0.370
การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน	4.24	0.33	4.29	0.36	1.127
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	4.22	0.33	4.24	0.43	0.471
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	4.31	0.39	4.36	0.41	0.973
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	4.15	0.44	4.27	0.43	2.360*
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.24	0.39	4.26	0.45	0.504
10. ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานทางวิชาการ	4.18	0.43	4.23	0.45	0.907
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.34	0.47	4.36	0.48	0.467
เฉลี่ยรวม	4.22	0.31	4.25	0.34	0.796

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.6 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านในแต่ละองค์ประกอบ มีภาวะผู้นำทางวิชาการดังนี้

การกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

การจัดการด้านการเรียนการสอน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในองค์ประกอบการกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยรวมรายด้านและรายข้อ

รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน</b>	<b>4.28</b>	<b>0.41</b>	<b>4.35</b>	<b>0.38</b>	<b>1.577</b>
1. กำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	4.42	0.60	4.51	0.55	1.275
2. ใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นของครู เพื่อนำไปใช้พัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.86	0.77	3.93	0.72	0.854
3. นำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาใช้พัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	4.46	0.59	4.56	0.52	1.476
4. พัฒนาและปรับปรุงเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านวิชาการมีประสิทธิภาพ	4.38	0.56	4.42	0.53	0.609
<b>ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน</b>	<b>4.21</b>	<b>0.43</b>	<b>4.31</b>	<b>0.45</b>	<b>1.934</b>
1. ประชุมชี้แจง ครู นักเรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ทราบเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	4.32	0.57	4.48	0.58	2.286*
2. พบปะครูอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	4.28	0.59	4.49	0.56	3.114**
3. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูเกี่ยวกับการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียน	4.19	0.61	4.29	0.64	1.325



ตาราง 4.7 (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
4. จัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศ ประชาสัมพันธ์ที่ แสดงให้เห็น การให้ความสำคัญแก่งานด้าน วิชาการของโรงเรียน	3.95	0.62	4.08	0.69	1.670
5. สื่อสารถึงครู บุคลากรในสถานศึกษา และผู้ที่ เกี่ยวข้องให้รับทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียน	4.30	0.64	4.20	0.64	1.192
เฉลี่ยรวม	4.24	0.37	4.33	0.37	2.027*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
สถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในองค์ประกอบการกำหนดภารกิจของโรงเรียน  
โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านในแต่ละข้อ  
มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็น  
รายข้อ พบว่า ข้อ 1 ประชุมชี้แจงครู นักเรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ทราบเป้าหมายด้านวิชาการ  
ของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อ 4 จัดทำโปสเตอร์หรือ  
ป้ายประกาศ ประชาสัมพันธ์ที่แสดงให้เห็นการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในองค์ประกอบการจัดการด้านการเรียนการสอน โดยรวมรายด้านและรายข้อ

รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน</b>	<b>4.10</b>	<b>0.45</b>	<b>4.02</b>	<b>0.51</b>	<b>1.515</b>
1. ผู้บริหารสังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชมชั้นเรียน โดยใช้เวลานั้น ๆ และไม่มีการกำหนดล่วงหน้า โดยไม่มีการบันทึก	4.05	0.69	4.14	0.63	1.084
2. หลังจากสังเกตการสอน ผู้บริหารชี้ให้เห็นจุดเด่นและสิ่งที่ควรพัฒนาด้านการจัดการเรียนสอนของครู เมื่อมีการประชุม	4.08	0.60	3.98	0.67	1.429
3. ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของนักเรียนแก่ครู หลังจากสังเกตการสอน	4.08	0.60	4.01	0.65	1.010
4. ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครู เพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.12	0.57	3.99	0.65	1.770
5. บันทึกการนิเทศ เพื่อประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	4.17	0.60	3.97	0.72	2.649**
<b>ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร</b>	<b>4.24</b>	<b>0.40</b>	<b>4.19</b>	<b>0.44</b>	<b>1.048</b>
1. กำหนดบุคคลที่จะประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน เช่น รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นต้น	4.25	0.52	4.31	0.55	0.900
2. ใช้ข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้	4.10	0.61	4.17	0.57	1.010
3. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้สอดคล้องตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.22	0.59	4.13	0.57	1.264

## ตาราง 4.8 (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
4. กำกับ ดูแล การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของนักเรียนให้สอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐาน การเรียนรู้/ตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.38	0.52	4.13	0.65	3.584**
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.20	0.41	4.22	0.48	0.370
1. พบครูเป็นรายบุคคล เพื่อปรึกษาเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน	4.09	0.60	4.16	0.63	0.924
2. ให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบ เพื่อตรวจสอบ จุดเด่น จุดด้อยด้านการเรียนของนักเรียน	4.10	0.61	4.07	0.65	0.468
3. ให้มีการจัดระบบแจ้งผลการทดสอบทางการเรียน ให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว	4.31	0.58	4.30	0.65	0.142
4. นำผลคะแนนจากการทดสอบมาใช้ เพื่อจัด โครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อม และการสอนเสริม	4.31	0.56	4.37	0.61	0.804
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.18</b>	<b>0.34</b>	<b>4.13</b>	<b>0.40</b>	<b>0.992</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
สถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในองค์ประกอบการจัดการด้านการเรียนการสอน  
โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน มีภาวะผู้นำทางวิชาการดังนี้

ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5 บันทึกการนิเทศ เพื่อประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู  
สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็น  
รายข้อ พบว่า ข้อ 4 กำกับ ดูแล การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนให้สอดคล้องและ  
ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในองค์ประกอบการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน โดยรวมรายด้านและรายข้อ

รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน</b>	<b>4.22</b>	<b>0.33</b>	<b>4.24</b>	<b>0.43</b>	<b>0.471</b>
1. ตรวจสอบชั้นเรียนเพื่อกำกับ ติดตาม การใช้เวลาในการสอนของครู เพื่อประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่	4.15	0.54	4.19	0.59	0.606
2. ควบคุม ดูแล เกี่ยวกับการสอนแทน เมื่อครูประจำชั้น/ประจำวิชา ไม่สามารถเข้าสอนได้	4.18	0.54	4.24	0.59	0.904
3. กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน	4.33	0.57	4.23	0.59	1.480
4. กำหนดเวลาเรียนให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน	4.30	0.56	4.31	0.55	0.236
5. มีมาตรการลงโทษนักเรียนที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน	4.14	0.63	4.24	0.62	1.290
<b>ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน</b>	<b>4.31</b>	<b>0.39</b>	<b>4.36</b>	<b>0.41</b>	<b>0.973</b>
1. เชิญชั้นเรียนเพื่อหาโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ	4.12	0.54	4.20	0.59	1.295
2. จัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน	4.25	0.62	4.33	0.55	1.133
3. จัดกิจกรรมดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยจัดครูประจำชั้น เพื่อให้คำปรึกษา ชี้แนะในเรื่องต่าง ๆ	4.51	0.52	4.51	0.55	0.104

ตาราง 4.9 (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
4. สนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สื่อต่าง ๆ ที่ใช้สอน และตกแต่งบรรยากาศในห้องเรียนอย่างเพียงพอ	4.36	0.61	4.39	0.57	0.344
<b>ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู</b>	<b>4.15</b>	<b>0.44</b>	<b>4.27</b>	<b>0.43</b>	<b>2.360*</b>
1. ยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูให้ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น กล่าวชมเชยในที่ประชุม มอบเกียรติบัตร ลงข่าวในวารสาร เผยแพร่ในเว็บไซต์ของสถานศึกษา	4.25	0.64	4.28	0.59	0.408
2. ส่งเสริมครูให้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.14	0.70	4.34	0.61	2.538*
3. ตอบแทนครูที่นำความสามารถพิเศษมาใช้ปฏิบัติงาน ด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การพิจารณาความดีความชอบ ส่งเสริมสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนวิทยฐานะ	3.95	0.63	4.16	0.58	2.904**
4. สนับสนุนงบประมาณการเข้าฝึกอบรมหรือการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ	4.27	0.57	4.32	0.59	0.686
<b>ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ</b>	<b>4.24</b>	<b>0.39</b>	<b>4.26</b>	<b>0.45</b>	<b>0.504</b>
1. แจกข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.30	0.55	4.30	0.64	0.011
2. สนับสนุนครูเข้ารับการอบรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	4.22	0.48	4.31	0.53	1.423
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.35	0.54	4.39	0.60	0.541

ตาราง 4.9 (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
4. จัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน	4.38	0.59	4.34	0.61	0.601
5. จัดอบรม สัมมนา เชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ	3.95	0.71	3.99	0.69	0.542
<b>ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานทางวิชาการ</b>	<b>4.18</b>	<b>0.43</b>	<b>4.23</b>	<b>0.45</b>	<b>0.907</b>
1. จัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการเพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน	4.28	0.62	4.30	0.56	0.357
2. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น	4.25	0.55	4.29	0.57	0.577
3. กำหนดแนวทางในการพัฒนาด้านมาตรฐานวิชาการจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครอง	4.18	0.54	4.17	0.61	0.166
4. ประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	4.11	0.58	4.15	0.58	0.595
5. กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านวิชาการ	4.08	0.59	4.22	0.62	1.997*
<b>ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้</b>	<b>4.34</b>	<b>0.47</b>	<b>4.36</b>	<b>0.48</b>	<b>0.467</b>
1. ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น ด้วยการประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าวในวารสารของโรงเรียน	4.21	0.53	4.34	0.60	1.822
2. ประกาศเกียรติคุณนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการ หรือ มีพฤติกรรมในชั้นเรียนดีเด่นในที่ประชุมนักเรียน	4.37	0.56	4.48	0.59	1.499

ตาราง 4.9 (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
3. ยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขัน ทักษะทางวิชาการ หรือนักเรียนที่น่าชื่อเสียงมาสู่ โรงเรียนด้วยการให้เข้าพบพร้อมด้วยผลงานของ นักเรียน	4.41	0.59	4.44	0.62	0.480
4. ให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของ นักเรียนตามโอกาสต่าง ๆ	4.31	0.71	4.20	0.68	1.415
5. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึง พัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.37	0.72	4.36	0.66	0.147
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.24</b>	<b>0.33</b>	<b>4.29</b>	<b>0.36</b>	<b>1.127</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
สถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในองค์ประกอบการส่งเสริมบรรยากาศ  
ทางวิชาการของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน  
มีภาวะผู้นำทางวิชาการดังนี้

ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน และด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน  
โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2 ส่งเสริมครูให้ใช้ความสามารถ และทักษะของตนได้  
อย่างเต็มศักยภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อ 3 ตอบแทนครูที่นำ  
ความสามารถพิเศษมาใช้ปฏิบัติงาน ด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การพิจารณาความดี  
ความชอบ ส่งเสริมสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .01

ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมไม่แตกต่าง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5 กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

รายการ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	4.31	0.29	4.21	0.37	4.39	0.41	5.966**
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.28	0.30	4.28	0.418	4.39	0.43	1.918
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.33	0.37	4.16	0.42	4.38	0.49	8.361**
การจัดการด้านการเรียนการสอน	4.11	0.28	4.10	0.36	4.31	0.39	9.780**
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	4.10	0.39	4.00	0.47	4.20	0.51	5.389**
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	4.08	0.35	4.17	0.40	4.41	0.44	13.436**
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.17	0.34	4.16	0.47	4.35	0.41	5.199**
การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน	4.23	0.23	4.18	0.35	4.44	0.31	17.645**
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	4.14	0.33	4.20	0.39	4.36	0.36	7.080**
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	4.30	0.35	4.25	0.41	4.52	0.36	12.649**



ตาราง 4.10 (ต่อ)

รายการ	เล็ก		กลาง		ใหญ่		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	4.25	0.32	4.11	0.48	4.36	0.39	9.597
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.21	0.31	4.18	0.44	4.43	0.37	10.105**
10. ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานทางวิชาการ	4.17	0.31	4.07	0.44	4.48	0.40	26.516**
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.34	0.30	4.27	0.53	4.52	0.41	7.368**
เฉลี่ยรวม	4.22	0.22	4.16	0.33	4.40	0.32	15.151**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละองค์ประกอบมีภาวะผู้นำดังนี้

การกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การจัดการด้านการเรียนการสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู  
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2  
ในองค์ประกอบการกำหนดภารกิจของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน  
เป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.31	4.21	4.39
ขนาดเล็ก	4.31	-	0.10	0.08
ขนาดกลาง	4.21	-	-	0.17**
ขนาดใหญ่	4.39	-	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.11 เมื่อทดสอบรายคู่ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดกลางกับ  
ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนด  
ภารกิจของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่ปฏิบัติงานใน  
โรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
ในองค์ประกอบการกำหนดภารกิจของโรงเรียนสูงกว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง  
ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.33	4.16	4.38
ขนาดเล็ก	4.33	-	0.17*	0.06
ขนาดกลาง	4.16	-	-	0.22**
ขนาดใหญ่	4.38	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.12 เมื่อทดสอบรายคู่ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กกับขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในองค์ประกอบการจัดการด้านการเรียนการสอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.11	4.10	4.31
ขนาดเล็ก	4.11	-	0.01	0.20**
ขนาดกลาง	4.10	-	-	0.21**
ขนาดใหญ่	4.31	-	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.13 เมื่อทดสอบรายคู่ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดการด้านการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในองค์ประกอบการจัดการด้านการเรียนการสอนสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.10	4.00	4.20
ขนาดเล็ก	4.10	-	0.10	0.10
ขนาดกลาง	4.00	-	-	0.21**
ขนาดใหญ่	4.20	-	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.14 เมื่อทดสอบรายคู่ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอนสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2  
ในด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็น  
รายคู่

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.08	4.17	4.41
ขนาดเล็ก	4.08	-	0.09	0.33**
ขนาดกลาง	4.17	-	-	0.24**
ขนาดใหญ่	4.41	-	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.15 เมื่อทดสอบรายคู่ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่มีขนาดเล็กกับ  
ขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
สถานศึกษา ในด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .01 โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะ  
ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอนสูงกว่า  
ครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.17	4.16	4.35
ขนาดเล็ก	4.17	-	0.01	0.17
ขนาดกลาง	4.16	-	-	0.19**
ขนาดใหญ่	4.35	-	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.16 เมื่อทดสอบรายคู่ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในองค์ประกอบการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.23	4.18	4.44
ขนาดเล็ก	4.23	-	0.05	0.21**
ขนาดกลาง	4.18	-	-	0.27**
ขนาดใหญ่	4.44	-	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.17 เมื่อทดสอบรายคู่ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในองค์ประกอบการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในองค์ประกอบการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน



ตาราง 4.18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.14	4.20	4.36
ขนาดเล็ก	4.14	-	0.06	0.22**
ขนาดกลาง	4.20	-	-	0.16**
ขนาดใหญ่	4.36	-	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.18 เมื่อทดสอบรายคู่ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.30	4.25	4.52
ขนาดเล็ก	4.30	-	0.05	0.22**
ขนาดกลาง	4.25	-	-	0.27**
ขนาดใหญ่	4.52	-	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.19 เมื่อทดสอบรายคู่ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2  
ในด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.21	4.18	4.43
ขนาดเล็ก	4.21	-	0.04	0.21**
ขนาดกลาง	4.18	-	-	0.25**
ขนาดใหญ่	4.43	-	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.21 เมื่อทดสอบรายคู่ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่มีขนาดเล็กกับ  
ขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
สถานศึกษา ในด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
.01 โดยครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง  
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงาน  
ในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2  
ในด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานทางวิชาการ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน  
เป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.17	4.07	4.48
ขนาดเล็ก	4.17	-	0.10	0.32**
ขนาดกลาง	4.07	-	-	0.41**
ขนาดใหญ่	4.48	-	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.22 เมื่อทดสอบรายคู่ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่มีขนาดเล็กกับ  
ขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
สถานศึกษา ในด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานทาง  
วิชาการสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 4.22** เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2  
ในด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน  
เป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.34	4.27	4.52
ขนาดเล็ก	4.34	-	0.07	0.18
ขนาดกลาง	4.27	-	-	0.25**
ขนาดใหญ่	4.52	-	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.23 เมื่อทดสอบรายคู่ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่มีขนาดกลางกับ  
ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการจัดให้  
มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่ปฏิบัติงาน  
ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
ในด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้สูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง  
ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู

ตาราง 4.23 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
<b>ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน</b>		
1. ควรให้ครูกำหนดเป้าหมายร่วมกันและให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้กำหนดโครงการร่วมกันในการพัฒนางานวิชาการ	19	16.10
2. ควรนำผลสัมฤทธิ์เดิมมาเป็นข้อมูล เพื่อการวิเคราะห์กำหนดเป้าหมายวิธีการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น	14	11.86
<b>ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน</b>		
1. ควรส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน	12	10.17
2. ควรนิเทศติดตามโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดปฏิทินการนิเทศหรือมอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ดำเนินการนิเทศ แล้วรายงานผลต่อผู้บริหารสถานศึกษา	15	12.71
<b>ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน</b>		
1. ควรประกาศเกียรติคุณและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษสำหรับครูที่มีผลงานเด่นในเชิงประจักษ์	23	19.49
2. ควรจัดกิจกรรมทัศนศึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาประสบการณ์และวิชาชีพ	27	22.88
3. ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ชดเชยสำหรับวันหยุด	8	6.78
<b>รวม</b>	<b>118</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4.24 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรให้ครูกำหนดเป้าหมายร่วมกันและให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้กำหนดโครงการร่วมกันในการพัฒนางานวิชาการ (ร้อยละ 16.10) ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน ควรนิเทศติดตามโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดปฏิทินการนิเทศ หรือมอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ดำเนินการนิเทศ แล้วรายงานผลต่อผู้บริหารสถานศึกษา (ร้อยละ 12.71) และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ควรจัดกิจกรรมทัศนศึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาประสบการณ์และวิชาชีพ (ร้อยละ 22.88)

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 แตกต่างกัน



## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 1,181 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากรโดย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 291 คน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำการพัฒนาเครื่องมือ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .973 ซึ่งผ่านเกณฑ์และนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามถึงครูในสังกัด จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งผ่านทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง ผลปรากฏว่าแบบสอบถาม จำนวน 291 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ จำนวน 291 ฉบับ และมีความสมบูรณ์ 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าที่ต้องการวิเคราะห์ข้อมูล ตามประเด็นดังต่อไปนี้

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.1.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

4.1.2 การศึกษาระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.1.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่า Independent Sample t-test กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.1.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffe')

4.2 ข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่ ร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน และการจัดการด้านการเรียนการสอนตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในแต่ละด้านที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ควรให้ครูกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้กำหนดโครงการร่วมกัน

ในการพัฒนางานวิชาการ ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน ควรนิเทศติดตามโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดปฏิทินการนิเทศหรือมอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ดำเนินการนิเทศ แล้วรายงานผลต่อผู้บริหารสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ควรจัดกิจกรรมทัศนศึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมพัฒนาประสบการณ์และวิชาชีพ

## อภิปรายผล

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา องค์ความรู้ของ โลกขยายขอบเขตเพิ่มพูนขึ้นแบบเท่าทวีคูณ กอปรกับประสิทธิภาพของเทคโนโลยีที่ทำให้ผู้คนสามารถเข้าถึงความรู้เหล่านั้นได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองให้รอบด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักการและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการเข้ามาบริหารจัดการในโรงเรียน และจากแนวคิดที่ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมและศักยภาพในการบริหารงานสถานศึกษา รวมทั้งกระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์ในการทำงาน จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการใช้กลยุทธ์ การนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานด้านวิชาการ สอดคล้องกับ วันเพ็ญ มีชัย (2554 : 94) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ตามลำดับดังนี้ คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับ พันธ์ ค้างแอก (2555 : 165 - 166) ได้ศึกษา

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูวิชาการที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นว่าปฏิบัติการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมรายด้านและรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 3) ครูวิชาการที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความเห็นว่า การปฏิบัติการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมรายได้และรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และ 4) ครูวิชาการที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความเห็นว่า ปฏิบัติการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านและรายหลายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สิทธิกร พลาขงาม (2557 : 121 - 123) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน สรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า การกำหนดภารกิจของ โรงเรียน และการจัดการด้านการเรียนการสอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทการเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างชัดเจน โดยใช้อำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย กำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์การทำงาน ของโรงเรียน และตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษาทุกคน รวมทั้งนักเรียน ให้รับผิดชอบและดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทกระตุ้นและพัฒนาด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ จัดให้มีกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของครูและนักเรียน การสร้างแรงจูงใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น และนักเรียนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการในแต่ละระดับชั้นมีความชัดเจน ส่งผลต่อการดำเนินงานของครูให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดความพึงพอใจในงาน และภูมิใจใน

สถานศึกษาของตน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันยังได้รับการฝึกอบรมพัฒนาในเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง ทั้งก่อนที่จะเป็นผู้บริหารและหลังจากที่รับตำแหน่งผู้บริหาร จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างดี เห็นความสำคัญของงานวิชาการ ซึ่งส่งผลให้เป็นที่ยอมรับของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ สมคิด แนวจำปา (2550 : 176) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารวิชาการโดยรวมทั้ง 12 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วีระชาติ วิลาศรี (2550 : 111 - 122) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี ประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี และประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ผกากรอง ศรีประไหม (2558 : 134 - 138) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเนื่องจากความพร้อมของโรงเรียนในเรื่องต่าง ๆ เช่น จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา อุปกรณ์ที่เป็นสื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์การเรียนรู้ ห้องปฏิบัติการ รวมทั้งงบประมาณซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความพร้อมมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ทำให้โรงเรียนขนาดใหญ่มีปริมาณทรัพยากรที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการเป็นระบบ ดังนั้นการดูแลพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารงานวิชาการจึงมีความคล่องตัวและเป็นระบบกว่าโรงเรียนที่มีขนาดกลางและขนาดเล็ก ส่งผลให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับ จักรกฤษ วงษ์ชาติ (2551 : 84) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังไม่สอดคล้องกับ ศศิธร พรพิทักษ์กุล (2556 : 115) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่า โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กตามลำดับ ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สิทธิกร พลาขาม (2557 : 121 - 123) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อจำแนกพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู สรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

3.1 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารควรให้ครูกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้กำหนดโครงการร่วมกันในการพัฒนางานวิชาการ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการบริหารการศึกษาของโรงเรียนในปัจจุบัน คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกคนในโรงเรียนสามารถใช้ความเชี่ยวชาญของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาศักยภาพนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อมของนักเรียนให้เป็นพลเมืองของโลกที่ดี และมีความรู้ความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะใช้ภาวะผู้นำของตนเองในการดึงภาวะผู้นำจากครูในโรงเรียนที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นความจริงที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเพียงคนเดียวไม่สามารถดูแลงานทุก ๆ ด้านได้ทั้งหมด ดังนั้นครูในโรงเรียนจึงต้องการมีอิสระในการคิดด้วยการแสดงความคิดเห็น มีอิสระหมุนเวียนความเชี่ยวชาญ ความคิด และความพยายามระหว่างกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน แบ่งภาระหน้าที่ระหว่างกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในภาพรวมของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศติดตาม โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดปฏิทินการนิเทศ หรือมอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ดำเนินการนิเทศ แล้วรายงานผลต่อผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูเข้าใจใน

บทบาทหน้าที่ กระบวนการในการปฏิบัติงาน ต้องการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพของ การจัดการเรียนการสอน ในทางที่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น และมี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมทั้งสถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องว่า ผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ จากสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐาน การศึกษา

3.3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดกิจกรรมทัศนศึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมพัฒนาประสบการณ์และ วิชาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาในปัจจุบันส่วนใหญ่ เป็นการขวนขวายหาความรู้ ครูจึงต้องการ ได้รับความรู้ และประสบการณ์ใหม่ และนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ทั้งในการจัดการเรียนการสอน และการทำงาน

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผลมานั้น ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำ ผลการวิจัยไปใช้ เพื่อการพัฒนาและในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการจัดการเรียน การสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงถึงการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหาร สถานศึกษายังให้ความสำคัญไม่มากเท่าที่ควร ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรกระตุ้นและพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจในการกระบวนการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตร ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินความต้องการทางด้านวิชาการของ นักเรียน เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาและกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้การประเมินภายใน เป็นกิจกรรมหนึ่ง ที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินมาจัดทำข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคุณภาพการจัด การเรียนการสอนของโรงเรียน และนำมาใช้ในการตัดสินใจวางแผนพัฒนา และปรับปรุงคุณภาพ ด้านวิชาการของโรงเรียน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียน เพื่อให้ได้แบบทดสอบที่ดีมีคุณภาพ สามารถวัดเพื่อตรวจสอบจุดเด่น จุดด้อยทางการเรียน

ของนักเรียน และประสิทธิภาพการเรียนการสอน

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ หรือเทคนิควิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายแก่ครู โดยให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเต็มกำลังความสามารถ

1.5 สถานศึกษาควรนำองค์ความรู้ภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ และมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาเฉพาะกรณีในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลดีเด่น ระดับประเทศ ระดับจังหวัด ระดับเขตพื้นที่ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาตนเองและนำไปปรับปรุงแก้ไขการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.3 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการต่าง ๆ ของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ในปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง



## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- \_\_\_\_\_. (2551ก). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2551ข). แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- \_\_\_\_\_. (2551ค). แนวทางการพัฒนาการวัดและประเมินผลคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- \_\_\_\_\_. (2556). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กวี วงศ์พุด. (2550). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์นักบริหาร.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2550). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- จักรกฤษ วงษ์ชาติ. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุดรธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวการปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บั๊กพอยท์.
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ช่อรัตนรงค์ เกสทอง. (2551). แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธวัช บุญยงณี. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. ปรินติ้ง.
- ธีระ รุณเจริญ. (2557). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2554). หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อนงค์ศิลป์การพิมพ์.
- นรา สมประสงค์. (2550). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นาคยา ปิณฑนานนท์. (2555). สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- นาวา สุขรมย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุตรธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- น้ำฝน รักษากลาง. (2553). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ทริปเฟล็ด กรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2550). ภาวะผู้นำพลังขับเคลื่อนองค์กร. กรุงเทพฯ : สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประเสริฐ งามพันธ์. (2544). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ผกากรอง ศรีประไพ. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พนัส ด่วงเอก. (2555). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ไพเราะ พัดตาสิงห์. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ภาณุวัฒน์ ไชยศึก. (2546). ทฤษฎีผู้นำ. ภาควิชาการจัดการคณะบริหารธุรกิจ เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยพายัพ.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี : มนตรี
- ภาวดี ธาราศรีสุทธี และวิบูลย์ โดวณะบุตร. (2542). ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มโนรา อามาตย์ทัศน์ . (2552). สภาพการบริหารวิชาการในโรงเรียนของอำเภอภูพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2554). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 5. สงขลา : โรงพิมพ์ นำศิลป์ โฆษณา.
- เรวัตร ชาตรีวิศิษฐ์. (2555). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : อิน เฮาส์ โนว์ เลจ.
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2556). ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎี กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- วัชรီ บุรณสิงห์. (2554). การบริหารหลักสูตร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วันเพ็ญ มีชัย. (2554). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัด  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).  
ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). ภาวะผู้นำ (Leadership). กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- วีระ สุบัติคำ. (2552). สภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 - 2 สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร  
การศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วีระชาติ วิชาศรี. (2550). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชัยภูมิ : บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : เพชรจรัสแสงแห่ง  
โลกธุรกิจ.
- สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. (2553). ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตาม  
หลักเกณฑ์ใหม่. กรุงเทพฯ : เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์.
- สมคิด แนวจำปา. (2550). สภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ศรีสะเกษ  
: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- สมสะนิค วงคำจัน. (2551). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์มหาลัยแห่งชาติ  
ลาว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลข : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2545). ชุดฝึกอบรมครู : ประมวลสาระ เรื่อง การพัฒนาวิชาชีพ.  
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาน อัสวภูมิ. (2553). การบริหารการศึกษสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. อุบลราชธานี :  
อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2553). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยร่มเกล้า.
- สัมมา รัตนชัย. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. (2558). แผนปฏิบัติการประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. 2558. สระแก้ว : กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาระถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร  
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์  
การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำในระดับ  
อุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). **แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตร  
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์  
การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สิร์ราณี วสุภัทร. (2551). **ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
ความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ปร.ค.  
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิริกร พลายงาม. (2557). **การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).  
บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : ส. เอเชียเพลส (1989).
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). **“ภาวะผู้นำ” ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติ  
ในการบริหารการศึกษา**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- เสาวนีย์ ศรีพุทธรัตน์. (2554). **เอกสารประกอบการสอนวิชา 218 714 การบริหารงานวิชาการ**.  
ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อมรรัตน์ ใจหาญ. (2556). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 จังหวัดแพร่**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร  
การศึกษา). ลำปาง : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- อำนาจ ทองโปร่ง. (2553). **“การพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา”**.  
วารสารรามคำแหง. 27 (1) : 121 - 134.
- Anderson. (2000). **The Importance of Instructional Leadership Behavior as Perceived  
by Middle School Teacher, Middle School Principal, and Educational Leadership  
Professors**. Ed.D. Dissertation, Faculty of Graduate School, University of Georgia.

- Alig-Mielcarek, J.M. & Hoy, W.K. (2005). **Educational Leadership and Reform : Instructional Leadership : It's nature, meaning, and influence.** Greenwich : Information Publishing Age.
- Bass, B.M. (1991). **The Full Range Model of Leadership.** New York : McGraw Hill.
- Bellock A. Asino and Kleibard M. Herbert. (1977). **Curriculum and Evaluation.** Berkeley : America Education Research Association.
- Bennett, K.S. (1996). An Investigation of School District Support in the Development of Critical Skills in New Principals. **Doctoral Dissertation : University of the Pacific.**
- Eakin, B.K. (1977). **The Utility Maximizing Self - Employed Physician.** Journal of Human Resources.
- Carter, G.J. & Kloz, J. (1990). **What Principal Must Know before assuming of the Instruction Leader.** BASSP Bulletin.
- Cavazos. (1999). **The Instructional Leadership of High School Principal in Successful Hispanic Majority High School.** Ph.D. Dissertation, Faculty of Graduate School, The University of Texas at Austin.
- Chester L. Barnard. (1988). **The Function of Executive.** Cambridge Mass : Harvard University Press.
- Daft, R. L. (1999). **Leadership Theory and Practice.** New York : Dryden Press.
- Davis, G. A. & Thomas, M. A. (1989). **Effective Schools and Effective Teachers.** Boston : Allynand Bacon.
- Fullan, (1998). **Leadership of 21 Century Breaking the Bond of Dependency.** Education Leadership April. 55 (7) : 1 - 7.
- Glickman, C. D. (1981). **Development Supervision Alternative, Practices for Helping Teacher Improve Instructional.** Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Hansman, C.S., & Golding, E.B. (2001). **Teacher rating of EffectivePprincipal Leadership : A Comparison of Magnet and Nonmagnet.** Elementary School Journal of School Leadership. 115 (5) : 399 - 423.
- Hallinger, P. & Joseph, M. (1985). "Assessing the Instructional Management Behavior of Principal." **The Elementary School Journal.** 86 (2) : 221 - 224.

- Halpin, A.W. (1996). **Theory and Research in Administration**. New York : Macmillan Company.
- Hedgpeth. (2000). **Professional Development Practices for Developing Principal Instructional Leadership**. Ed.D. Dissertation, Faculty of the Graduate School, University of Missouri, Columbia.
- Hoover. (1998). **Educational Administration and Organizational Behavior**. 4<sup>th</sup> ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Hoy, A.W. & Hoy, W.K. (2003). **Instructional leadership : A learning - centered guide for principals**. Boston : Allyn and Bacon.
- Karbula, J. (2009). **Case study on the role of the superintendent of schools in instructional leadership and student academic achievement**. Colorado: Colorado State University.
- Kaiser.M. (2000). **Mapping the Learning Organization : Exploring a Model of Organizational Learning**. Ph.D. Dissertation, Louisiana State University. U.S.A.
- Krejcic & Morgan. (1970). **Introduction to Psychology**. Tokyo : International Student Mc Grow Hill Kogakussha.
- Krung, S.E. (2000). **Instructional Leadership : A Constructive**. Educational Administration. 81 (587) : 69 - 82.
- McEwan, E. K. (1998). **Seven steps to effective instructional leadership**. California: Corwin Press.
- Murphy, J. (1990). **What's Ahead for Tomorrow's Principal**. 78 (1) : 13-16.
- O' Donnel, R.J. & White, G.P. (2005). **Within the accountability era : Principals' instructional leadership behaviors and student achievement**. NASSP Bulletin. 89 (645) : 56 - 71.
- Parker, G. M. (1990). **Team Players and Team Work : The New Competitive Business Strategy**. San Francisco Calif : Jossey Bass.
- R. Likert. (1970). **New Patterns of Management**. New York : McGraw-Hill Book Company.
- R.S. Barth. (1990). **Improving School from Within**. San Francisco CA : Jossey - Bass.
- Sayfarth, J.T. (1999). **The Principal : New Leadership for New Challenge**. New Jersey : Prentice Hall.

Sheppard, B. (1996). "Exploring the Transformational Nature of International Leadership"

**Alberta Journal of Educational Research.** 42 (4) : 325 – 344.

Thomas J. Sergiovanni. (2001). **Supervision Homan Perspective.** 4<sup>th</sup> ed. New York :

McGraw-Hill Book Company.

Wildy H., & Dimmock. C. (1993). "Instructional Leadership in Primary and Secondary

School". **Journal of Educational Administration.** 31 (21) : 227 - 237.

Wiles Kimball. (1983). **Supervision for Better School.** 3<sup>th</sup> ed. New Jersey : Prentice -

Hall Inc.

Yukl, G. A. (1998). **Leadership in Organizations.** 4<sup>th</sup> ed. Englewood Cliff, New Jersey :

Prentice - Hall.



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๓๗

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายประสาน เลือดทหาร

ด้วย นายไพฑูรย์ บุญปิ่น นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคณา)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๓๗

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายเกรียงศักดิ์ อริยะศิริวงศ์

ด้วย นายไพฑูรย์ บุญปัน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๓๗

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจระ อำเภอมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายวิชฌ เกิดในหล้า

ด้วย นายไพฑูรย์ บุญปัน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒ โดยมีอาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรานุกร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๔๓

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๙ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาดิน

ด้วย นายไพฑูรย์ บุญปัน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายไพฑูรย์ บุญปัน ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๔๓

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๙ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าเกษม

ด้วย นายไพฑูรย์ บุญปัน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒ โดยมีอาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรานุกร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายไพฑูรย์ บุญปัน ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖





ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๔๓

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๙ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหินกอง

ด้วย นายไพฑูรย์ บุญปิ่น นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.โกวิท วชิรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายไพฑูรย์ บุญปิ่น ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๕๒

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒

ด้วย นายไพฑูรย์ บุญปิ่น นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒ โดยมี ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษา เข้าเก็บข้อมูลในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ 04154/ก 1639

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2  
อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว 27120

16 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียน

ด้วยนายไพฑูรย์ บุญปิ่น นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยมี ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร  
เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม  
ผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่าน

ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จึงขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการ  
โรงเรียนในสังกัดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวข้างต้นเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรในโรงเรียน  
ของท่านได้ตามความเหมาะสม

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมพร พิลาสันต์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

กลุ่มอำนาจการ

กลุ่มงานประชาสัมพันธ์

โทร 0 - 3723 - 2263 ต่อ 11

โทรสาร 0 - 3723 - 3381

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**  
**ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2**

.....

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งแบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้
    - ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
    - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 50 ข้อ
    - ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
  2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เท่านั้น จึงไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด เป็นการแสดงความคิดเห็นของแต่ละท่านในสถานะที่แตกต่างกันไป
  3. ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามทุกฉบับ ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ ดังนั้นจึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง เพราะคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และประโยชน์ต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
  4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะเสนอผลในภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด
  5. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาส่งคืนที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ภายในวันที่ 20 พฤษภาคม 2559
- ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายไพฑูรย์ บุญปิ่น

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

## ตอนที่ 1

## แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

## คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

## 1. ประสบการณ์การทำงาน

- ( ) ต่ำกว่า 10 ปี
- ( ) 10 ปีขึ้นไป

## 2. ขนาดของโรงเรียน

- ( ) โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน
- ( ) โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน
- ( ) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

## ตอนที่ 2

## ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

## คำชี้แจง

ท่านมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด โปรดอ่านแบบสอบถาม และพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## ตัวอย่าง

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
0.	ประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยจัดให้มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น.....		✓			
00.	ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน.....				✓	

## คำอธิบาย

จากตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม ตามข้อที่ 0. ผู้ตอบกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นมาก หมายถึง ประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยจัดให้มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

จากตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม ตามข้อที่ 00. ผู้ตอบกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นน้อย หมายถึง ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย



ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับการพิจารณา				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
	<b>การกำหนดภารกิจของโรงเรียน</b>					
	<b>1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน</b>					
1.	กำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม .....	.....	.....	.....	.....	.....
2.	ใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นของครู เพื่อนำไปใช้พัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน .....	.....	.....	.....	.....	.....
3.	นำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มาใช้พัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ....	.....	.....	.....	.....	.....
4.	พัฒนาและปรับปรุงเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านวิชาการมีประสิทธิภาพ .....	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน</b>					
5.	ประชุมชี้แจง ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้ทราบเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน .....	.....	.....	.....	.....	.....
6.	พบปะครูอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน .....	.....	.....	.....	.....	.....
7.	จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครู เกี่ยวกับการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียน ..	.....	.....	.....	.....	.....
8.	จัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศ ประชาสัมพันธ์ ที่แสดงให้เห็น การให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน .....	.....	.....	.....	.....	.....
9.	สื่อสารถึงครู บุคลากรในสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้รับทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน .....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
	<b>การจัดการด้านการเรียนการสอน</b>					
	<b>3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน</b>					
10.	ผู้บริหารสังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการ สม่ำเสมอ เช่น การเยี่ยมชมชั้นเรียน โดยใช้เวลานั้นๆ ไม่มีการกำหนดล่วงหน้า และไม่มีการบันทึก .....	.....	.....	.....	.....	.....
11.	หลังจากสังเกตการสอน ผู้บริหารชี้ให้เห็นจุดเด่น และสิ่งที่ควรพัฒนาด้านการจัดการเรียนสอนของ ครู เมื่อมีการประชุม .....	.....	.....	.....	.....	.....
12.	ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของนักเรียนแก่ครู หลังจากสังเกตการสอน .....	.....	.....	.....	.....	.....
13.	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างครู เพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียน การสอนตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร .....	.....	.....	.....	.....	.....
14.	บันทึกการนิเทศ เพื่อประเมินการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนของครู สอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียน .....	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร</b>					
15.	กำหนดบุคคลที่จะประสานงานด้านการใช้ หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน เช่น รองผู้บริหารฝ่าย วิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นต้น .....	.....	.....	.....	.....	.....
16.	ใช้ข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้ ...	.....	.....	.....	.....	.....
17.	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้สอดคล้องตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
18.	กำกับ ดูแล การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของนักเรียนให้สอดคล้องและครอบคลุม มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระ การเรียนรู้ .....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน</b>						
19.	พบครูเป็นรายบุคคล เพื่อปรึกษาเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน .....	.....	.....	.....	.....	.....
20.	ให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบ เพื่อตรวจสอบ จุดเด่นจุดด้อยด้านการเรียนของนักเรียน .....	.....	.....	.....	.....	.....
21.	ให้มีการจัดระบบแจ้งผลการทดสอบทางการเรียน ให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว .....	.....	.....	.....	.....	.....
22.	นำผลคะแนนจากการทดสอบมาใช้ เพื่อจัด โครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อม และการสอนเสริม .....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน</b>						
<b>6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน</b>						
23.	ตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อกำกับ ติดตาม การใช้เวลา ในการสอนของครู เพื่อประโยชน์แก่นักเรียน อย่างเต็มที่ .....	.....	.....	.....	.....	.....
24.	ควบคุม ดูแล เกี่ยวกับการสอนแทน เมื่อครูประจำ ชั้น/ประจำวิชา ไม่สามารถเข้าสอนได้ .....	.....	.....	.....	.....	.....
25.	กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมหรือ เข้าร่วมกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียน การสอน .....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
26.	กำหนดเวลาเรียนให้เหมาะสมกับกิจกรรม การเรียนการสอน .....	.....	.....	.....	.....	.....
27.	มีมาตรการลงโทษนักเรียนที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรม การเรียนการสอน .....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน</b>						
28.	เยี่ยมชมชั้นเรียนเพื่อหาโอกาสแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่ เป็นปัญหาต่างๆ .....	.....	.....	.....	.....	.....
29.	จัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะ ต่างๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถของนักเรียน .....	.....	.....	.....	.....	.....
30.	จัดกิจกรรมดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยจัดครู ประจำชั้นเพื่อให้คำปรึกษา ชี้แนะในเรื่องต่างๆ ...	.....	.....	.....	.....	.....
31.	สนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สื่อต่างๆ ที่ ใช้สอน และตกแต่งบรรยากาศในห้องเรียน อย่างเพียงพอ .....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู</b>						
32.	ยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูให้ปฏิบัติงานดีเด่น ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น กล่าวชมเชยในที่ประชุม มอบเกียรติบัตร ลงข่าวในวารสาร เผยแพร่ใน เว็บไซต์ของสถานศึกษา .....	.....	.....	.....	.....	.....
33.	ส่งเสริมครูให้ใช้ความสามารถและทักษะของตน ได้อย่างเต็มศักยภาพ .....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
34.	ตอบแทนครูที่นำความสามารถพิเศษมาใช้ ปฏิบัติงาน ด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การพิจารณาความดีความชอบ ส่งเสริม สนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อน ตำแหน่งและเลื่อนวิทยฐานะ .....	.....	.....	.....	.....	.....
35.	สนับสนุนงบประมาณการเข้าฝึกอบรมหรือ การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่างๆ .....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ</b>						
36.	แจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ ในการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอย่าง สม่ำเสมอ .....	.....	.....	.....	.....	.....
37.	สนับสนุนครูเข้ารับการอบรมที่สอดคล้องกับ เป้าหมายของโรงเรียน .....	.....	.....	.....	.....	.....
38.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่างๆ ที่ได้ จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ .....	.....	.....	.....	.....	.....
39.	จัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ใน การเรียนรู้ .....	.....	.....	.....	.....	.....
40.	จัดอบรม สัมมนา เชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ ..	.....	.....	.....	.....	.....
<b>10. ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานทาง วิชาการ</b>						
41.	จัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการเพื่อจัดทำและ พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน ..	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
42.	กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน ในแต่ละระดับชั้น .....	.....	.....	.....	.....	.....
43.	กำหนดแนวทางในการพัฒนาด้านมาตรฐาน วิชาการ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครอง .....	.....	.....	.....	.....	.....
44.	ประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ .....	.....	.....	.....	.....	.....
45.	กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตาม เกณฑ์มาตรฐานด้านวิชาการ .....	.....	.....	.....	.....	.....
46.	11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการ ดีเด่น ด้วยการประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าวใน วารสารของโรงเรียน .....	.....	.....	.....	.....	.....
47.	ประกาศเกียรติคุณนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการ หรือมีพฤติกรรมในชั้นเรียนดีเด่นในที่ประชุม นักเรียน .....	.....	.....	.....	.....	.....
48.	ยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลจาก การแข่งขันทักษะทางวิชาการ หรือนักเรียนที่นำ ชื่อเสียงมาสู่โรงเรียนด้วยการให้เข้าพบพร้อมด้วย ผลงานของนักเรียน .....	.....	.....	.....	.....	.....
49.	ให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของ นักเรียนตามโอกาสต่างๆ .....	.....	.....	.....	.....	.....
50.	ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึง พัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่าง สม่ำเสมอ .....	.....	.....	.....	.....	.....

### ตอนที่ 3

#### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

##### คำชี้แจง

ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ  
ของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละด้าน

##### 1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

##### 2. ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน

.....

.....

.....

.....

##### 3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก จ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



## ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
	การกำหนดภารกิจของโรงเรียน					
	<b>1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน</b>					
1.	กำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
2.	จัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนางานด้านวิชาการ ในการยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน.....	1	0	0	0.333	ตัดทิ้ง
3.	ใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นของครู เพื่อนำไปใช้พัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน.....	0	1	1	0.667	ใช้ได้
4.	นำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาใช้พัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
5.	สร้างวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน เพื่อเพื่อนำไปใช้พัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียน.....	-1	0	-1	-0.667	ตัดทิ้ง
6.	พัฒนาและปรับปรุงเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านวิชาการมีประสิทธิภาพ.....	1	1	1	1.000	ใช้ได้
7.	ให้สิ่งที่ครู บุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องการ แลกเปลี่ยนกับการสนับสนุนตามเป้าหมายของโรงเรียน.....	-1	0	0	-0.333	ตัดทิ้ง
	<b>2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน</b>					
8.	ประชุมชี้แจง ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องให้ทราบเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน .....	1	1	1	1.000	ใช้ได้
9.	พบปะครูอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน .....	0	1	1	0.667	ใช้ได้
10.	จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูเกี่ยวกับการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียน .....	1	1	1	1.000	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
11.	เน้นย้ำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดจิตสำนึกใน การทุ่มเทต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียน.....	0	+1	0	0.333	ตัดทิ้ง
12.	จัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศ ประชาสัมพันธ์ที่แสดงให้เห็น การให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน.....	+1	+1	0	0.667	ใช้ได้
13.	สื่อสารถึงครู บุคลากรในสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องให้ รับทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
14.	บอกอย่างชัดเจนว่าจะได้ผลตอบแทนอย่างไร ถ้าหากทำงาน ได้สูงถึงเกณฑ์มาตรฐานเป้าหมายทางวิชาการ.....	-1	-1	-1	-1.000	ตัดทิ้ง
การจัดการด้านการเรียนการสอน						
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน						
15.	ผู้บริหารสังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการสม่ำเสมอ เช่น การเยี่ยมชมชั้นเรียน โดยใช้เวลานั้นๆ ไม่มีการกำหนดล่วงหน้า และไม่มีการบันทึก.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
16.	หลังจากสังเกตการสอน ผู้บริหารชี้ให้เห็นจุดเด่นและสิ่งที่ ควรพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนของครู เมื่อ มีการประชุม.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
17.	ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของ นักเรียนแก่ครู หลังจากสังเกตการสอน .....	+1	0	+1	0.667	ใช้ได้
18.	ทำให้ครูที่จัดการเรียนการสอนมั่นใจว่าจะได้รับรางวัลที่ เหมาะสมจากการปฏิบัติการสอนได้สำเร็จ.....	-1	0	-1	-0.667	ตัดทิ้ง
19.	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครู เพื่อ ช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตรงตามจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร .....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
20.	เจรจากับครูผู้สอนถึงสิ่งที่ผู้บริหารคาดหวังจะได้รับจากการประเมินด้านการสอน .....	0	-1	-1	-0.667	ตัดทิ้ง
21.	บันทึกการนิเทศ เพื่อประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
<b>4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร</b>						
22.	กำหนดบุคคลที่จะประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน เช่น รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นต้น .....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
23.	ทำให้ครูและบุคลากรทุกคนมุ่งมั่นหาวิธีที่จะร่วมกันพัฒนาหลักสูตร .....	-1	-1	0	-0.667	ตัดทิ้ง
24.	ใช้ข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้ .....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
25.	เมื่อเกิดข้อบกพร่องขึ้นในการใช้หลักสูตรก็หาสาเหตุและแก้ไข.....	0	0	0	0.000	ตัดทิ้ง
26.	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
27.	กำกับ ดูแล การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนให้สอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
<b>5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน</b>						
28.	พบครูเป็นรายบุคคล เพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
29.	มุ่งให้ความสนใจกับพฤติกรรมการณ์เรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้ได้ทำตามมาตรฐานของหลักสูตร.....	0	+1	0	0.333	ตัดทิ้ง
30.	ติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของครูอย่างใกล้ชิดเพื่อหาข้อบกพร่องต่างๆ.....	0	+1	0	0.333	ตัดทิ้ง

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
31.	ให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบ เพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อย ด้านการเรียนของนักเรียน.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
32.	ให้มีการจัดระบบแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้ นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว .....	+1	+1	0	0.667	ใช้ได้
33.	นำผลคะแนนจากการทดสอบมาใช้ เพื่อจัด โครงการสอน พิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อม และการ สอนเสริม .....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
<b>การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน</b>						
<b>6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน</b>						
34.	มีการวางกฎในการปฏิบัติงานสอนเพื่อป้องกันปัญหาไว้ ล่วงหน้า .....	0	0	-1	-0.333	ดัดทิ้ง
35.	นำเสนอแนวคิดและหลักการควบคุมการใช้เวลา ในการสอน .....	-1	0	0	-0.333	ดัดทิ้ง
36.	ตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อกำกับ ติดตาม การใช้เวลาในการสอน ของครู เพื่อประ โยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่.....	+1	0	+1	0.667	ใช้ได้
37.	ควบคุม ดูแล เกี่ยวกับการสอนแทน เมื่อครูประจำชั้น/ประจำ วิชา ไม่สามารถเข้าสอนได้ .....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
38.	กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมหรือเข้าร่วม กิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน .....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
39.	กำหนดเวลาเรียนให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียน การสอน .....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
40.	มีมาตรการลงโทษนักเรียนที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรม การเรียนการสอน.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
<b>7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน</b>						
41.	เยี่ยมชั้นเรียนเพื่อหาโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครู และนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่างๆ .....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
42.	จัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่างๆ ที่เป็น การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
43.	จัดกิจกรรมดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยจัดครูประจำชั้น เพื่อให้คำปรึกษา ชี้แนะในเรื่องต่างๆ.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
<b>การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน</b>						
<b>6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน</b>						
44.	เสียสละส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม.....	0	-1	-1	-0.667	ตัดทิ้ง
45.	พูดคุยกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ที่ควรปฏิบัติ.....	0	+1	0	0.333	ตัดทิ้ง
46.	สนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สื่อต่างๆ ที่ใช้สอน และ ตกแต่งบรรยากาศในห้องเรียนอย่างเพียงพอ .....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
<b>8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู</b>						
47.	ยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูให้ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการ ต่างๆ เช่น กล่าวชมเชยในที่ประชุม มอบเกียรติบัตร ลงข่าว ในวารสาร เผยแพร่ในเว็บไซต์ของสถานศึกษา.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
48.	ส่งเสริมครูให้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็ม ศักยภาพ.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
49.	ปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล.....	0	-1	0	-0.333	ตัดทิ้ง
50.	ตอบแทนครูที่นำความสามารถพิเศษมาใช้ปฏิบัติงาน ด้วย การให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การพิจารณาความดี ความชอบ ส่งเสริมสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อ เลื่อนตำแหน่งและเลื่อนวิทยฐานะ.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
51.	สนับสนุนงบประมาณการเข้าฝึกอบรมหรือการเข้าร่วม กิจกรรมทางวิชาการต่างๆ.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
<b>9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ</b>						
52.	แจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
53.	มอบหมายงานตามความสามารถของครู.....	0	0	-1	-0.333	ตัดทิ้ง
54.	สนับสนุนครูเข้ารับการอบรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน.....	0	+1	+1	0.667	ใช้ได้
55.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่างๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
56.	จัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
57.	ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ.....	0	+1	0	0.333	ตัดทิ้ง
58.	จัดอบรม สัมมนา เชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
<b>10. ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานทางวิชาการ</b>						
59.	จัดตั้งคณะกรรมการด้านวิชาการเพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
60.	กระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานทางวิชาการ.....	0	0	+1	0.333	ตัดทิ้ง
61.	กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
62.	กำหนดแนวทางในการพัฒนาด้านมาตรฐานวิชาการ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครอง.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
63.	กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในโรงเรียน เพื่อเตรียมการป้องกันและพัฒนา.....	+1	0	0	0.333	ตัดทิ้ง
64.	ประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
65.	กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ มาตรฐานด้านวิชาการ.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
66.	ส่งเสริมและกำหนดให้ครูทุกคนวิเคราะห์หลักสูตร.....	0	+1	0	0.333	ตัดทิ้ง
<b>11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้</b>						
67.	ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น ด้วย การประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าวในวารสารของโรงเรียน..	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
68.	ประกาศเกียรติคุณนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการหรือมี พฤติกรรมในชั้นเรียนดีเด่นในที่ประชุมนักเรียน.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
69.	ยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะ ทางวิชาการ หรือนักเรียนที่นำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน ด้วยการให้เข้าพบพร้อมด้วยผลงานของนักเรียน.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
70.	ให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตาม โอกาสต่างๆ.....	+1	+1	0	0.667	ใช้ได้
71.	ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการ ด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ.....	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
72.	พยายามตอบแทนการทำงานของครูทั้งทางตรงและ ทางอ้อม.....	-1	0	-1	-0.667	ตัดทิ้ง
73.	ส่งเสริมให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน.....	-1	0	-1	-0.667	ตัดทิ้ง
74.	ติดตาม ดูแล การทำงานของครูตลอดเวลา.....	-1	-1	-1	-1.000	ตัดทิ้ง
75.	ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของครูและ นักเรียน.....	+1	0	0	0.333	ตัดทิ้ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น



**Reliability****Scale : ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.00
	Excluded <sup>a</sup>	0	.00
	Total	30	100.00

a. List wise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	50

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายไพฑูรย์ บุญปิ่น
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 30 สิงหาคม 2522
สถานที่เกิด	79/3 หมู่ 5 ตำบลวังท่าดี อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ 67140
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	94 หมู่ 16 ถนนธนะวิถี ตำบลทัพราช อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว โทร. 087-878-2527
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู อำนวยการ คศ.1 โรงเรียนทัพราชวิทยา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2534 ประถมศึกษา โรงเรียนบ้านวังท่าดี ตำบลวังท่าดี อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2537 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนหนองไผ่ ตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2540 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาช่างกลโรงงาน วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2552 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2559 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์