



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

มานพ ศรีโกตะเพชร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**ACADEMIC LEADERSHIP OF SMALL SCHOOLS
ADMINISTRATORS UNDER BURIRAM
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 1**

Manop Srikotapet

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

April 2016


Copyright of Buriram Rajabhat University




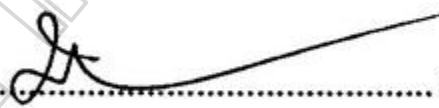
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายมานพ ศรีโกตะเพชร
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ



..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ เบญจกาญจน์)


..... กรรมการ
(ดร.ฐิตาภรณ์ เวียงวิเศษ)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก


..... กรรมการ
(ดร.โกวิท วัชรินทรานุกร)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม


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

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นอมล สมคณา)

วันที่..... เดือน 19 ๒๕๖๑ พ.ศ.....

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1		
ผู้วิจัย	มานพ ศรีโกตะเพชร		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร. จูตากรณ์ เวียงวิเศษ	ที่ปรึกษาหลัก	
	ดร. โกวิท วัชรินทรางกูร	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และครูจำนวน 231 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.51 – 0.78 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่า Independent Sample t-test และ F-test ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน และด้านการจัดการด้านการเรียน

การสอน แตกต่างกัน ส่วนด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม
ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่าด้านการจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริม
บรรยากาศทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนด
ภารกิจ ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

TITLE	Academic Leadership of Administrators at Small Schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 1	
AUTHOR	Manop Srikotapet	
THESIS ADVISORS	Dr.Thitaporn Wiengviset	Major Advisor
	Dr.Kovit Vajarintarangoon	Co-advisor
DEGREE	Master of Education	MAJOR Educational Administration
UNIVERSITY	Buriram Rajabhat University	YEAR 2016

ABSTRACT

The purpose of this research was to study academic leadership of administrators at small schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 1 and to compare opinions of school administrators and teachers about this issue. They were classified by using their positions and experiences. The samples were 34 school administrators and 231 teachers selected by using a stratified random sampling technique. The research instrument was a questionnaire with the discrimination between 0.51 to 0.78 and the reliability of 0.98. The obtained data were analyzed by using percentages, means and standard deviation. The hypotheses were tested by using independent samples t-test and F-test test. Moreover, Scheffe' method was also used to compare each pair of the different aspects. The statistical significance was set at .05 level. The results of the study revealed that:

1. The samples opinions on academic leadership of the school administrators at small schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 1 were overall found at a high level. When considering each aspect, it showed that all aspects were also at a high level. Moreover, the aspect of promoting school academic atmosphere was ranked at the average highest level and was followed by the aspect of instructional management while the aspect of school mission determination was at the average lowest level.
2. Opinions of the samples with different positions on the issue were overall different. Upon considering each aspect, it showed that two aspects: school mission determination and instructional management were also different while the aspect of promoting school academic atmosphere was not different.

3. Opinions of the samples with different experiences on the aforementioned issue were overall not different. Upon considering each aspect, it showed that two aspects: instructional management and promoting school academic atmosphere were significantly different at the statistical level of .05 while the aspect of school mission determination was not different.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ เบลูจกาญจน์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.จิตาภรณ์ เวียงวิเศษ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทาง ช่วยเหลือ ตรวจสอบพร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวก และ ประสานงาน ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ดร.อดุลย์ สุจริรัมย์ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 นายพิทักษ์ สมพร้อม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโลกสว่าง นายยุทธการ เสนากลาง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองโดน ประสาทวิทย์ นายจรุง มณฑล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดบ้านโคกชาด และนางนฤมล ศรีโกตะเพชร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดบ้านโคกชาด ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ นายสุพจน์ เจียมใจ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงานที่ได้อนุเคราะห์ช่วยเหลืองานในหน้าที่ของผู้วิจัยทำให้งานในหน้าที่ไม่มีปัญหาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ประ โยชน์และคุณค่าที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ แต่คุณพ่อบุญมา ศรี โกตะเพชร คุณแม่ลมโซบ ศรี โกตะเพชร ผู้ให้กำเนิดชีวิต บูรพาจารย์ คณาจารย์ ที่ได้อบรม สั่งสอนให้เป็นผู้ที่มีศีล สมาธิ ปัญญา และ ขอขอบคุณ นางนฤมล ศรี โกตะเพชร ภรรยา นางสาวกัญจรมณี ศรี โกตะเพชร นายทีปกร ศรี โกตะเพชร บุตรทั้งสองที่ได้ช่วยเหลือ และ ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

มานพ ศรีโกตะเพชร

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคุณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพประกอบ	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	9
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	9
ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	11
ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	15
ความสำคัญและความจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	17
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ.....	18

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	19
รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	27
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ.....	32
ความหมายของการบริหารงานวิชาการ.....	32
หลักการบริหารงานวิชาการ.....	33
ความสำคัญของงานวิชาการ.....	34
กระบวนการบริหารงานวิชาการ.....	36
ขอบข่ายงานวิชาการ.....	41
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานวิชาการ.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
งานวิจัยในประเทศ.....	45
งานวิจัยต่างประเทศ.....	47
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	75
สมมติฐานของการวิจัย.....	75
วิธีดำเนินการวิจัย.....	76
สรุปผลการวิจัย.....	77
อภิปรายผล.....	78
ข้อเสนอแนะ.....	83
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	83
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป.....	84
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	92
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ การวิจัย.....	93
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	99
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	103
ภาคผนวก ง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	112
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	115

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามอำเภอ.....	50
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน.....	57
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้าน.....	58
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	59
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ.....	60
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	62
4.6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน.....	65
4.7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการกำหนดภารกิจ ของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ.....	66
4.8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการจัดการด้านการเรียน การสอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ.....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งโดยรวม และรายชื่อ.....	69
4.10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....	72
4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน เป็นรายคู่.....	73
4.12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน เป็นรายคู่.....	74

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

2.1 กระบวนการบริหารวิชาการ โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (Deming Circle)..... 37

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง การศึกษาและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ ส่งผลกระทบต่อสังคมไทยในทุก ๆ ด้าน ในด้านการศึกษา นั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง รวมทั้งนโยบายด้านการศึกษา ของรัฐบาลในยุคต่าง ๆ จนถึงปัจจุบัน ซึ่งได้ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาการศึกษา โดยตลอด การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จด้านการปรับ โครงสร้างหน่วยงานให้มีเอกภาพมากขึ้น มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานซึ่งรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ในมิติต่าง ๆ อย่างเร่งด่วน เช่น การพัฒนาคุณภาพผู้ เรียนด้านความรู้ความสามารถในการอ่าน การ เขียน การคิดคำนวณและทักษะการคิดวิเคราะห์ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการเรียนการสอน และสื่อการเรียนการสอน ตลอดจน การปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ มีการจัด โอกาสในการได้รับการศึกษาฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งการเร่งรัดการลงทุนด้าน การศึกษาและการเรียนรู้อย่างบูรณาการในทุกระดับ การศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 2) ในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษา และครูถือเป็น ผู้รับผิดชอบดำเนินงานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน คุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนจะต่ำหรือสูง จึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารและครูเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ของครูจะต้อง อาศัยความรู้และ กระบวนการที่เหมาะสมในการจัดการความรู้ซึ่งจะต้องดำเนินงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา นักเรียน และชุมชน ทั้งในฐานะผู้ปฏิบัติ ผู้นำ และผู้ร่วมมือ (จักรพรรดิ วัฒนา. 2550 : 19)

สถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จมักจะมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการนำบทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้นำ เป็นผู้สนับสนุน และเป็นผู้นำนวัตกรรม เข้ามาสู่สถานศึกษาและเป็นผู้ผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ก้าวหน้า โดยเฉพาะในส่วนการจัด

การเรียนการสอนนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความรอบรู้ทางด้านวิชาการ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมสามารถบริหารปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมวิชาการให้ได้ผลดียิ่งขึ้น จะก่อให้เกิดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานของครู ช่วยทำให้คุณภาพการสอนของครูดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในที่สุด (วิรุทธิ์ ชาคะกาญจน์. 2551 : 59) และสถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553 : 187) กล่าวว่า การขับเคลื่อนงานการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปรอบสองให้ไปสู่ความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการและเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตอาสา มีความพร้อมที่จะนำการศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงได้มากที่สุด ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการนำพาให้การดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดคุณภาพสูงสุด บุคลิกภาพและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา คือสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประการสำคัญคือ ผู้บริหารนั้นต้องทำงานร่วมกับบุคลากรคนอื่น ๆ ในสถานศึกษา โดยทำหน้าที่เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งจะต้องอาศัยการร่วมมือในการปฏิบัติจากผู้ปฏิบัติซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา ลำพังผู้บริหารเพียงคนเดียวนั้นย่อมไม่อาจทำให้การดำเนินงานทุกอย่างในสถานศึกษابรรลุเป้าหมายได้ การที่จะทำให้บุคคลอื่น ๆ ยอมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานใด ๆ นั้น ผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสดงพฤติกรรมในการบริหารจัดการให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์กรและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน (วีรชาติ วิชาสร. 2550 : 6)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถก่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ก่อให้เกิดความสนใจของผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชานั้นเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารและขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ ในปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาไว้ 4 กลุ่มงาน คือ บริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งในบรรดางานทั้ง 4 กลุ่มงานนั้น การบริหารงานวิชาการนับว่าเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานโรงเรียน ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานสนับสนุน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ความรู้ความสามารถที่จะบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ (วีรชาติ วิชาสร. 2550 : 6)

การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการ ถ้ามองในด้านกระบวนการดำเนินงานแล้วถือเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่ การกำหนดนโยบายการวางแผนการปรับปรุงการเรียนการสอน และประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553 : 57)

อย่างไรก็ตาม ธารสาร บัลลังก์ปัทมา (2552 : 56) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารในโรงเรียนขนาดเล็กประการหนึ่ง คือ โรงเรียนขนาดเล็กหลายแห่งมีครูไม่พอหรือไม่ครบชั้นเรียน ผู้บริหารไม่สอนหนังสือเพราะคิดราชการประชุมที่เขตพื้นที่อยู่เนื่อง ๆ ในการบริหารจัดการจึงควรให้บุคลากรในเขตพื้นที่เป็นฝ่ายมาช่วยเหลือครูที่โรงเรียน ศึกษาในเทศก์ควรไปช่วยสอนหรือนำสื่อการสอนไปสนับสนุน รวมถึงรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งแต่ละเขตพื้นที่มีรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่หลายคน ควรมีการแบ่งกระจายไปช่วยพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และที่สำคัญ คือ งบประมาณ เพราะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีทักษะการบริหารที่ครบถ้วนตามหลักวิชาการ แต่ไม่มีงบประมาณสนับสนุนการขับเคลื่อนการศึกษากงไม่เกิดขึ้น

ดังนั้นในการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพนั้น ใจว่าผู้บริหารคนเดียวจะสามารถนำหลักการและทฤษฎีมาใช้แล้วสามารถบริหารจัดการได้ทุกคน ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมภายนอกมาเกี่ยวข้อง โดยตรง ทั้งทางรัฐบาล องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์การเอกชน หลักการที่จะทำให้การบริหารจัดการลุล่วงไปด้วยดีที่สุด คือการได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทุกภาคส่วน ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ และเอกชน ชุมชนมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ คิดดี ทำดี บริหารเก่ง ลูกน้องร่วมแรงร่วมใจ ภายได้หลักเกณฑ์และกรอบปฏิบัติที่แน่นอนและเป็นระบบ ฉะนั้นไม่ว่าโรงเรียนขนาดใหญ่หรือเล็กก็สามารถบริหารจัดการได้ด้วย ความราบรื่นและสำเร็จทุกอย่าง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่ง ในการใช้พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของตน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ซึ่งผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้นำไปประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพที่แท้จริง เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมและประเทศชาติต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อ

1. ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เป็นข้อมูลพื้นฐานและแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก นำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง ในการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ตลอดจนการวางแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีศักยภาพในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัยตามกรอบแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985 : 221–224) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนไว้ 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 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร

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 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 103 คน

2.1.2 ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 706 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มจากประชากร ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; ย่างถึงใน

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148) ได้กลุ่มตัวอย่าง 265 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และครูจำนวน 231 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 สถานภาพตำแหน่ง ได้แก่

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครู

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.2.2 5 – 10 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1 ในครั้งนี้มีคำนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมการกระทำที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมงานวิชาการ ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ

1.1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการมีส่วนร่วมของทีมงานในโรงเรียน

1.1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึนึกคิด หรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายโรงเรียน

1.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานงานการเรียนการสอน

1.2.1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร

1.2.2 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตร

1.2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และนำผลคะแนนทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินด้านการสอน การประเมินหลักสูตร และการวางแผนพัฒนาผู้เรียน

1.3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน หมายถึง การควบคุมการใช้เวลาในห้องเรียนของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับครูและนักเรียน ซึ่งจะทำให้รับทราบข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนและครูทราบ

1.3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู หมายถึง การสร้างแรงจูงใจเพื่อชักจูงหรือผลักดันให้ครูมีพฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริมและเพิ่มพูนความถนัด ทักษะและความสามารถของครูให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

1.3.5 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน ในแต่ละระดับชั้นหรือช่วงชั้นให้มีความชัดเจน โดยมีคณะกรรมการด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยจัดระบบของการให้แรงเสริมเป็นรางวัลอย่างเด่นชัดและเป็นทางการแก่นักเรียนที่ประสบความสำเร็จ เป็นคนดี และนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน

2. สถานภาพ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือรักษาราชการแทน ผู้อำนวยการ โรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูรีรัมย์ เขต 1

2.2 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่เป็นผู้สอนใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรีรัมย์ เขต 1

3. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

4. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร และครู กำหนดเป็น 3 ช่วง คือ

4.1 น้อยกว่า 5 ปี

4.2 5 - 10 ปี

4.3 มากกว่า 10 ปี

5. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรีรัมย์ เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาซึ่งแบ่งโครงสร้าง โดยกระทรวงศึกษาธิการให้มีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุน ติดตามการบริหารจัดการทางการศึกษา รับผิดชอบการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต อำเภอเมืองนูรีรัมย์ อำเภอลำปลายมาศ อำเภอชำนิ และอำเภอบ้านด่าน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ

- 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 1.3 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 1.4 ความสำคัญและความจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 1.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ
- 1.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 1.7 รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

- 2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
- 2.2 หลักการบริหารงานวิชาการ
- 2.3 ความสำคัญของงานวิชาการ
- 2.4 กระบวนการบริหารงานวิชาการ
- 2.5 ขอบข่ายงานวิชาการ
- 2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานวิชาการ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 3.1 งานวิจัยในประเทศ
- 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ มีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายไว้อย่าง

หลากหลายดังนี้

พัฒนา อำท้าว (2548 : 9) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจและมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่กำหนดไว้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549 : 30) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่นได้ โดยสามารถชักจูงคนอื่นทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดคะเนเองได้

ธวัช บุญยงนิ (2550 : 2-3) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการคลอบคลุ้มใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มกระทำ หรือไม่กระทำบางอย่าง ตามเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 140) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไป สู่จุดหมายที่ดีงาม

ภารดี อนันต์คณาวิ (2551: 77) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

พัชรี ชมพุกำ (2552 : 194) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับ การ โน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้ในทุกระดับการจัดการไม่จำเป็นต้องอยู่ในการจัดการระดับสูงเท่านั้น และภาวะผู้นำจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายกลุ่ม หน่วยงานหรือองค์กร

เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard. 1982 : 68) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการสร้างอิทธิพลของใจคนหรือกลุ่มคน เพื่อให้เกิดความพยายามร่วมกันในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

เชอร์เมอร์ฮอน (Schermerhorn. 1999 : 262) ได้ให้ขยายความ ภาวะผู้นำว่านอกจากจะเป็นกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลอื่นให้ทำงานอย่างหนักแล้วยังก่อให้เกิดความสำเร็จของงานและภารกิจที่สำคัญอีกด้วย

ฮิวเจอร์ (Hugher. 2000 : 9) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเพื่อนำไปสู่การยอมรับ หรือจุดมุ่งหมายขององค์กร

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำ ที่มีในการบริหารตนเองและผู้อื่น สามารถครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุน โน้มน้ำใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ศึกษาไว้อย่างหลากหลายดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ คือ ทฤษฎีที่มองหาคุณลักษณะทั่วไปที่ปรากฏในผู้นำ เพื่อเปรียบเทียบกับบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ ในการศึกษาภาวะผู้นำระยะแรก ๆ นักวิชาการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะส่วนตัว (Personal traits) ของผู้นำ โดยพยายามแยกแยะว่าคุณลักษณะใดบ้างที่ดำรงอยู่ในตัวผู้นำ ตัวอย่างคุณลักษณะที่มีการระบุกันมากกว่าเป็นตัวชี้วัดความเป็นผู้นำ คือ ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) งานวิจัยในยุคแรก ๆ ของแนวทางนี้จะศึกษาผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น แนวทางนี้จึงรู้จักกันอีกนานประหนึ่งว่า แนวทาง “บุรุษผู้ยิ่งใหญ่” (The great man approach) และมีความเชื่อว่า มีคนบางคนเท่านั้นที่เกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ บุคคลคนใดจะเป็นผู้นำในอนาคตได้หรือไม่ ได้ถูกกำหนดล่วงหน้าโดยธรรมชาติแล้ว และ ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่ภาวะผู้นำสามารถพัฒนาขึ้นได้ สรุปคุณลักษณะของผู้นำได้ 6 คุณลักษณะ ดังนี้

1.1 คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical characteristics) ประกอบด้วย ความแข็งแรง รูปร่าง น้ำหนัก ความสูง แต่ต่อมาเมื่อมีการศึกษาพบว่าคุณลักษณะร่างกายมีผลลัพท์ที่ขัดแย้งกันกับประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 คุณลักษณะด้านภูมิหลังทางสังคม (Social background) ประกอบด้วย สถานภาพทางสังคม การศึกษา และการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม

1.3 คุณลักษณะด้านสติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and ability) ประกอบด้วย การมีความรู้ การมีคุณพินิจ การมีทักษะในการพูด

1.4 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความเชื่อมั่นในตนเอง การควบคุมอารมณ์ การอดทนต่อความเครียด ความกระตือรือร้น ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการปรับตัว การตื่นตัว การเป็นคนไม่เก็บตัว

1.5 คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task-Related characteristic) ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความขยัน การไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค

1.6 คุณลักษณะทางสังคม (Social characteristic) ประกอบด้วย การมีทักษะ ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีเสน่ห์ ความร่วมมือ การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความเป็นนักการทูต ความนิยมในหมู่คน

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำนี้มีแนวคิดในเรื่องความสำเร็จของผู้นำเกิดจากการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของอย่างใกล้ชิดกับสิ่งที่เขาทำมากกว่า โดยเชื่อว่าคุณลักษณะเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลง ได้ยากแต่พฤติกรรมเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่า เราจึงสามารถเรียนรู้พฤติกรรมที่ทำให้ผู้นำ ประสบความสำเร็จเพื่อสามารถนำมาปรับปรุงตนเองได้ ในการศึกษาจึงมีการมุ่งเน้นการศึกษา พฤติกรรมที่ดีของผู้นำ ดังนั้น นักวิจัยจึงพยายามศึกษาค้นคว้าว่า รูปแบบพฤติกรรมใดที่ดีที่สุด ในการนำเอารูปแบบนั้น ไปพัฒนาให้บุคคลมีรูปแบบพฤติกรรมแบบนั้นเพื่อที่จะได้ผู้นำที่มีคุณภาพ สมมติฐานของทฤษฎีนี้จึงเชื่อว่า ภาวะผู้นำถูกสร้างขึ้นได้ไม่ใช่เป็นมาโดยกำเนิด (Made not born) จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่มีอยู่หลากหลาย มีทั้งที่ศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจ พฤติกรรมการบริหารจัดการ เป็นต้น สรุปคุณลักษณะของผู้นำตามพฤติกรรมไว้ 2 แบบ (Lunenburg & Ornstein, 1996 : 128) คือ

2.1 พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำแบบนี้จะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจ และเข้าใจความต้องการของพนักงาน

2.2 พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบนี้จะเน้นไปที่ผลผลิตเป็นสิ่งสำคัญ จึงให้ความสำคัญกับงาน และเทคนิคต่าง ๆ ในการผลิต เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้โดย มองว่าพนักงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

การศึกษภาวะผู้นำในเรื่องของสถานการณ์เกิดจากการศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำไปอีก ขั้นหนึ่ง ต่อจากเรื่องภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมที่ถูกวิจารณ์ว่า แบบของผู้นำแบบใดแบบหนึ่ง อาจไม่ใช่เป็นแบบที่ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ก็ได้ กล่าวได้ว่าคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ จะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์หรือเงื่อนไขบางอย่างที่เหมาะสม จึงจะบริหารจัดการให้บรรลุผล สำเร็จได้ ซึ่งมีแนวคิดความหลักที่ปรากฏจากแนวคิดของ Fiedler, House และ Hersey & Blanchard กำหนดรูปแบบภาวะผู้นำไว้ 4 แบบ คือ

3.1 ผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) ได้แก่ ผู้ที่กำหนดมาตรฐานตารางเวลา ในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับไว้อย่างเคร่งครัดและแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบ

คาดหวังผลงานอะไรจากพวกเขา พฤติกรรมผู้นำแบบนี้จะเป็นไปในลักษณะอำนาจนิยม

3.2 ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ได้แก่ ผู้นำที่เอาใจใส่ความเป็นอยู่ และความต้องการส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นเพื่อนร่วมงานและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน จะทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นที่น่าพึงพอใจ

3.3 ผู้นำแบบร่วมงาน (Participative Leadership) ได้แก่ ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับ บัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำจะปรึกษาหารือขอคำแนะนำ ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน มาประกอบการตัดสินใจของผู้นำ

3.4 ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-oriented Leadership) ได้แก่ ผู้นำ ที่กำหนดเป้าหมายท้าทายและพยายามให้บรรลุผลสำเร็จ มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง สร้างความคาดหวังสูงต่อความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถการใช้รูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีนี้ ผู้นำจะต้องเลือกใช้รูปแบบให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ ซึ่งมีอยู่ 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environment) อันได้แก่ โครงสร้างของงาน (Task - Structure) อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ (Formal authority system) และกลุ่มงาน (Work group)

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา (Personal Characteristics of follower) ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความสามารถ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

และได้แบ่งกลุ่มของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 กลุ่ม

1. ผู้ปฏิบัติงานที่ขาดความสามารถและมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นผู้มีความพร้อมอยู่ ในระดับต่ำ

2. ผู้ปฏิบัติงานที่ขาดความสามารถแต่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน พร้อมเป็นผู้มี ความอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถแต่ขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน พร้อมเป็นผู้มี ความอยู่ในระดับปานกลาง - สูง

4. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถ และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นผู้มีความพร้อมอยู่ในระดับสูง

ตามลักษณะความพร้อมของผู้ตามที่แตกต่างกันดังกล่าวนี้ จำเป็นต้องใช้ผู้นำที่มี คุณลักษณะ และพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงเกิดรูปแบบภาวะผู้นำที่ต้องสอดคล้องกับ สถานการณ์ คือ ความพร้อมของผู้ตามอย่างเหมาะสม คือ

1. ผู้นำแบบสั่งงาน (Telling) จะมีพฤติกรรมที่ให้ความสำคัญกับผลผลิตมาก ให้ความสำคัญกับคนน้อย มีการออกคำสั่งให้ปฏิบัติ และควบคุมการทำงานทุกขั้นตอน ซึ่งจะเหมาะกับผู้ตามประเภท RI ซึ่งมีความพร้อมต่ำ

2. ผู้นำแบบสอนงาน (Selling) ผู้นำแบบนี้จะมีพฤติกรรมแบบมุ่งงานและมุ่งคน มีการอธิบายแนะนำ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ซักถามเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเหมาะสมกับผู้ตามประเภทขาดความสามารถแต่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพราะเป็นผู้ที่มีความเต็มใจในการทำงาน แต่ขาดความรู้ทักษะในการทำงาน

3. ผู้นำแบบร่วมงาน (Participating) ผู้นำแบบนี้จะเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนมาก แต่ให้ความสำคัญกับงานน้อย ซึ่งจะเหมาะสมกับความพร้อมผู้ตามประเภทนี้ คือ เขามีความรู้ความสามารถในการทำงานมากแต่ขาดความเต็มใจ เพราะผู้นำไม่เอาใจใส่หรือให้ความสำคัญบุคคลเหล่านี้ คือ ผู้อาวุโสทั้งหลายในหน่วยงานนั่นเอง พฤติกรรมของผู้นำจะต้องใช้การระดมความคิดจากกลุ่ม เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการและเป้าหมายของงาน

4. ผู้นำแบบมอบหมายงาน (Delegating) เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบที่ให้ความสำคัญกับคนและงานน้อยทั้งคู่ จะควบคุมดูแลในลักษณะกว้างๆ เพียงกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ขององค์กร ส่วนการปฏิบัติงาน การตัดสินใจจะมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการดำเนินงานเพราะผู้ตามประเภทนี้มีความพร้อมทั้งความสามารถ และความเต็มใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theories)
แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในช่วงที่สหรัฐอเมริกามีการแปรรูปและฟื้นฟูองค์กรต่าง ๆ มากมาย เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้น สรุปได้เป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

4.1 ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ (Transactional Leadership)

รูปแบบนี้ผู้นำจะติดต่อกับผู้ตาม โดยการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นจะกลายมาเป็นประโยชน์ร่วมกัน เช่น ทำงานเพื่อค่าจ้าง ทำงานดีได้เลื่อนขั้น เป็นต้น

4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

รูปแบบนี้ผู้นำจะคำนึงถึงความต้องการของผู้ตาม ตอบสนองความต้องการในระดับที่สูงกว่าความต้องการจริงของผู้ตาม เน้นการพัฒนา กระตุ้น และยกย่องผู้ตาม จนผู้ตามพัฒนาตนเองขึ้นเป็นผู้นำได้ และมีการเปลี่ยนต่อกันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

4.3 ภาวะผู้นำด้านจริยธรรม (Moral Leadership)

รูปแบบนี้ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตรงกับความต้องการของผู้ตามทำให้ผู้นำมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และจะยึดมั่นในจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคมผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า

ด้านคุณลักษณะ ผู้นำควรมีคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านร่างกาย คุณลักษณะด้านภูมิหลังทางสังคมคุณลักษณะ ด้านสติปัญญาและความสามารถ คุณลักษณะบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะทางสังคม ด้านพฤติกรรม ผู้นำควรมีพฤติกรรมแบบมุ่งคน เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และพฤติกรรมแบบมุ่งงาน เน้นที่ผลผลิตเป็นสิ่งสำคัญ ด้านรูปแบบของผู้นำ ผู้นำควรมีรูปแบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบร่วมงาน และ แบบมุ่งความสำเร็จของงาน

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (Instructional Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนามาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นภาวะที่ผู้นำ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา อาศัยความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ ความรู้เกี่ยวกับการสอน และความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรเป็นพลังขับเคลื่อนทางการศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อ การบริหารจัดการเรียนรู้และการสอนในสถานศึกษา โดยตรง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

ถาวร เส็งเอียด (2550 : 150) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการนำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการ ให้เกิดประโยชน์กับคณะครูและนักเรียน

สิริรัตน์ วสุภัทร (2551 : 29) ได้ให้นิยามความหมายของ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนัก ในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมถึง และประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้อง โดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุรพงษ์ สุทธิศักดิ์ (2551 : 5) กล่าวถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ 5 ด้าน ประกอบด้วยงานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ งานพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ งานนิเทศการศึกษา งานพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553 : 188) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการชี้นำหรือโน้มน้าวใจข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ประกอบด้วยพฤติกรรม 7 ด้าน ดังนี้

1. การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์
2. การนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้
3. การสร้างความมั่นใจในเกณฑ์การประเมินผล
4. การใช้เทคโนโลยี และข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา
5. การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน
6. การสร้างและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำของบุคลากร และ
7. การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง

เบลส และ เบลส (Blasé & Blase. 2000 : 131) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การบูรณาการของงานเพื่อให้การช่วยเหลือ โดยตรงที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียน การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาหลักสูตร

เกอร์วิน (Girvin. 2001 : 1) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการว่า ผู้บริหารถือเป็นแกนกลางของความพยายามในฐานะผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้จัดระเบียบองค์การ ผู้นำและผู้ประเมิน เพื่อเป็นการรับประกันความก้าวหน้าทางวิชาการของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้สูงขึ้น

แมคอีแวน (McEwan. 2003 : 6) ได้นิยามความหมายของ ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วยครูผู้สอน นักเรียนและหลักสูตร มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวใจ ข้าราชการครู เกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการ ประกอบด้วย การบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การพัฒนา แหล่งเรียนรู้ การวัดประเมินผลและวิจัย การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายใน

ความสำคัญและความจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการ

การศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนจึงเป็นหนทางหนึ่งอันจะนำไปสู่ การสร้างควมมีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็น ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนไว้ ดังนี้

รุ่ง แก้วแดง (2541 : 27) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร สถานศึกษาว่า ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปลี่ยน ไปสู่ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) ที่เข้มแข็งเพื่อปฏิบัติการบริหาร สถานศึกษาไปสู่ควมมีประสิทธิภาพ โดยการเสริมพลังผู้บริหารสถานศึกษาให้มีโอกาสใช้ ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพและหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหาร โรงเรียนเป็นหลักความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับครูและนักเรียนก็จะมีมากขึ้นด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 1) ที่ให้ความสำคัญและเห็น ความจำเป็นของผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยกล่าวว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มี ภาวะผู้นำทางวิชาการจะทำให้ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องเชื่อถือ ยอมรับศรัทธาและร่วมมือปฏิบัติงาน ตามภารกิจจนบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับ ของผู้มี ส่วนเกี่ยวข้อง ชุมชนและสังคมเนื่องจากภารกิจหลักของสถานศึกษาคือการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยมีหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา

สิร์รานี วสุภัทร (2551 : 29) กล่าวไว้ว่าความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องมีศักยภาพสูง โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่ กคศ.กำหนด ได้แก่ สมรรถนะประจำสายงานและ สมรรถนะหลัก อีกทั้งต้องสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างถาวร เพื่อให้ บุคลากรมีวิถีชีวิตของการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสามัคคีอย่างกลมเกลียวกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนเป็นฐานที่ประกอบด้วย การร่วมคิดร่วมทำ

ความผูกพันต่อสถานศึกษาและผลประโยชน์ของผู้เรียน จึงเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและบุคลากรให้มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกัน จากการศึกษาปฏิบัติงานชีวิตประจำวัน ในสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จของผู้เรียนและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูด้วยเข้าใจที่ดีต่อกันมีความรักความสามัคคี ช่วยเหลือกัน ยกย่องให้เกียรติกันและภูมิใจร่วมกันเพื่อให้สามารถพัฒนาการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตลอดไป

เพอร์รี่และสมิธ (Perkey & Smith. 1983 : 65-69 ; อ้างถึงใน สงบ ประเสริฐพันธ์. 2543 :

14) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนครูและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในโรงเรียน กล่าวคือโรงเรียนที่มีคุณภาพนั้นผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการเป็น ผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง และโรงเรียนที่ดำเนินการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ครูรู้สึกว่ภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งของผู้บริหารสถานศึกษา จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ที่ได้เปรียบมากกว่าโรงเรียนซึ่งปฏิบัติงานโดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการอ่อนแอกว่า การศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จึงเป็นหนทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การสร้างควมมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของโรงเรียนจากการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและนำมาซึ่งควมมีประสิทธิภาพในโรงเรียน โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้อย่างชัดเจนจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอีกด้วย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีความจำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพความเป็นเลิศของโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในโรงเรียนและเป็นผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู ตลอดจนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ

นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 31 - 32) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ เพื่อปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยการสำรวจข้อมูลบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มอบหมายงานให้ตรงความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมให้ครูมีอิสระ

ในการทำงานโดยผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษา หรือ ประชุม คณะครู ในโรงเรียนตามโอกาส ส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม

สงบ ประเสริฐพันธ์ (2543 : 90) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ที่มีต่อการพัฒนาสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างภาพพจน์ใหม่ให้เป็นผู้นำทาง วิชาการ โดยมีการนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อการพัฒนาโรงเรียนและต้องทำตัวเป็นผู้จุดประกายความคิดในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในโรงเรียนและต้องเป็นผู้นำบุคลากรในโรงเรียนให้ตระหนักและเห็นความสำคัญกับงานวิชาการ งานวิจัย การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้และ ปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนได้รับการคาดหวังว่าเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหาร จะต้องมีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ การนิเทศแบบคลินิก การพัฒนาทีมงานและการประเมินครู

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการที่สอดคล้องกัน คือ การนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อการพัฒนาโรงเรียน การนำบุคลากรในโรงเรียนให้ตระหนักและเห็นความสำคัญกับงานวิชาการและสนับสนุนความร่วมมือของครูใน โรงเรียน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา ต้องมีความรู้ความสามารถ ในการนำเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษาบรรลุ เป้าหมายเกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา สามารถแสดงศักยภาพตามองค์ประกอบที่สำคัญ ของภาวะผู้นำทางวิชาการได้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผู้นำทางวิชาการจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการพูด มีบุคลิกลักษณะที่ดี พฤติกรรมมีลักษณะเด่นชัดทางพฤติกรรม เช่น พูดดี มีมนุษยสัมพันธ์ สถานการณ์ที่ทำให้เกิด ภาวะผู้นำได้จะต้องมีความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับสถานการณ์จะส่งผลถึงประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ ผลการจูงใจ และผลผลิตที่เกิดขึ้นในกลุ่มหรือในองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 141-142) กล่าวว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาในประเทศไทยนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหาร โดยยึดแนวทางการบริหารฐาน โรงเรียนเป็นหลัก มีความสอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษาที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ.2553 การที่ผู้บริหาร สถานศึกษาจะบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้นจำต้องมีภาวะผู้นำที่ดี โดยสรุปเกี่ยวกับ

องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาไว้ 2 ด้าน คือ

1. ด้านบุคลิกภาพส่วนตัวผู้บริหาร ได้แก่

1.1 บุคลิกภาพภายใน ประกอบด้วย

1.1.1 มีคุณธรรม จริยธรรม

1.1.2 มีความซื่อสัตย์ สุจริต

1.1.3 มีความกตริเริ่ม สร้างสรรค์

1.1.4 มีความเชื่อมั่นในตนเอง

1.1.5 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง จิตใจมั่นคง หนักแน่น

1.1.6 มีความอดทน อดกลั้น มุ่งมั่น อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม

1.2 บุคลิกภาพภายนอก ประกอบด้วย

1.2.1 มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สนใจใฝ่รู้เท่าทัน

การเปลี่ยนแปลง

1.2.2 มีวิสัยทัศน์

1.2.3 มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง

1.2.4 กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าคิดนอกกรอบ กล้าตัดสินใจ

1.2.5 มีความรับผิดชอบ

1.2.6 มีความกระตือรือร้น คล่องแคล่ว ว่องไว

1.2.7 รู้จักสร้างและระวังรักษาบุคลิกลักษณะของตนไว้เป็นแบบอย่างที่ดี

1.2.8 มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี

2. ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ ได้แก่

2.1 ด้านมิตรสัมพันธ์ ประกอบด้วย

2.1.1 ส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1.2 ดำเนินการเพื่อจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน

2.1.3 ใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

2.1.4 ใช้หลักการกระจายอำนาจในการตัดสินใจเพื่อการมีส่วนร่วมของฝ่าย

ที่เกี่ยวข้อง

2.1.5 ใช้ธรรมาภิบาลเป็นหลักในการดำเนินงาน

2.2 ด้านกิจสัมพันธ์ ประกอบด้วย

- 2.2.1 ส่งเสริมให้มีการปฏิรูปการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2.2.2 การดำเนินการเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
- 2.2.3 ดำเนินการเพื่อจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 2.2.4 ดำเนินการเพื่อจัดหาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อการเรียนการสอน
- 2.2.5 จัดหาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้
- 2.2.6 บริหาร โดยยึดกระบวนการบริหารวงจร (P = วางแผน, D = ปฏิบัติ C = ประเมิน, และ A = ปรับปรุง : PDCA)
- สิร์รณี วสุภัทร (2551 : 28) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยพฤติกรรม 7 ด้าน ได้แก่
1. การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์ มี 6 ข้อ ดังนี้ ได้แก่
 - 1.1 สร้างความเข้าใจในกระบวนการ พัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
 - 1.2 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
 - 1.3 กระตุ้นให้มีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ
 - 1.4 สร้างความเข้าใจในกระบวนการ ทบทวนวิสัยทัศน์
 - 1.5 ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาส่วนร่วมในการทบทวนวิสัยทัศน์
 - 1.6 จัดหาทรัพยากรเพื่อจัดสรรให้เกิดการนำวิสัยทัศน์ ไปใช้
 2. การนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ มี 4 ข้อ ดังนี้ ได้แก่
 - 2.1 มีส่วนร่วมในการสนทนากับครูอย่างสม่ำเสมอ
 - 2.2 สนับสนุนให้ครูบูรณาการ การวิจัยการเรียนการสอนเข้ากับการเรียนการสอนในชั้นเรียนประจำวัน
 - 2.3 กระตุ้นให้มีการใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอน
 - 2.4 สร้างความมั่นใจในการประเมินผลของครู
 3. การสร้างความมั่นใจในการประเมินผล มี 4 ข้อ ดังนี้ ได้แก่
 - 3.1 สร้างความมั่นใจในการประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย
 - 3.2 สร้างความมั่นใจในการประเมินผลระหว่างเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน

3.3 สร้างความมั่นใจในการใช้การประเมินผลสรุปเป็นพื้นฐานในการวัดผลสัมฤทธิ์

3.4 สร้างความมั่นใจในการใช้การศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อปรับปรุงการเรียน

การรอนในชั้นเรียน

4. การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

4.1 สร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้มีการใช้เว็บไซต์เพื่อการปฏิรูปสถานศึกษา

4.2 สร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้มีการทบทวนสรุปข้อมูลเป็นกลุ่มย่อย เพื่อพัฒนา

การเรียนการสอน

4.3 สร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้ร่วมมือกันวิเคราะห์สาเหตุในการทำให้ผู้เรียนบรรลุ

ความสำเร็จ

4.4 สร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้ร่วมมือกันวิเคราะห์ผลงานของผู้เรียน

5. การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน มี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

5.1 มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพด้วยการมุ่งเน้นผลลัพธ์ให้เป็นแนวเดียวกันเชื่อมต่อกับเป้าหมายการปฏิรูปสถานศึกษา

5.2 เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาวิชาชีพในระหว่างการทำงาน

5.3 เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างหลากหลายตามความก้าวหน้าทางอาชีพ

ความต้องการของทีมงานและความสำเร็จของผู้เรียน

5.4 มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

5.5 สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพ

6. การสร้างและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำของบุคลากร มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่

6.1 สร้างโอกาสการเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนให้แก่ครู

6.2 กระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ครู

6.3 สร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจต่อสถานศึกษาให้แก่ครู

6.4 มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพทีมผู้นำของสถานศึกษา

6.5 มีส่วนร่วมในความสำเร็จของทีมผู้นำของสถานศึกษา

7. การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่

7.1 ให้การต้อนรับผู้ปกครองและผู้มีอุปการคุณให้เข้ามาในสถานศึกษา

7.2 กระตุ้นผู้ปกครองและผู้มีอุปการคุณให้เป็นสมาชิกร่วมปฏิบัติการในกระบวนการปฏิรูปสถานศึกษา

7.3 กระตุ้นให้ชุมชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ปกครองนักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในวิถีชีวิตของสถานศึกษา

7.4 กระจายอำนาจการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เดวิส และ โทมัส (Davis & Tomas. 1989 : 25-28) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ประการ คือ

1. การกระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียนและคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

2. การมีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ

3. การสร้างสิ่งจูงใจให้ครูและใช้ระบบการให้รางวัลที่สนับสนุนงานวิชาการ

4. การติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ

5. การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์

6. การสร้างสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ

7. การติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครู

8. การสังเกตการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy. 1985 : 221) ได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนไว้สามองค์ประกอบใหญ่ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 2 การจัดการด้านการเรียน การสอน

องค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนมีรายละเอียด

ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the school mission) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน เป็นการกำหนดขอบเขตงานของโรงเรียนที่ต้องรับผิดชอบ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งจำแนกเป็น

2 องค์ประกอบ คือ

1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing school goals) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นจะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึง ความรับผิดชอบของคณะครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงาน จะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้น เป้าหมายของโรงเรียนยังต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครูในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communication school goals) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนนั้น ผู้บริหารต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครองและนักเรียนได้ทราบโดยทั่วกันทั้งใน

รูปที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียน ฯลฯ และโดยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the instructional program) การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนของครู การเรียนของนักเรียนและการประสานการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจำแนกเป็นสามองค์ประกอบ คือ

2.1 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and evaluation instruction) การนิเทศการประเมินผลด้านการสอนนั้น ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครู ในด้านหลักสูตร และการสอนผลงานผู้บริหารจะต้องมั่นใจว่าเป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเชื่อมโยงอย่างเป็นทางการให้กลับผลย้อนกับครูทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ ที่จะทำให้เป็นรูปธรรม และให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจง ไปปฏิบัติ

2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมการประสานงานกับครู ในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล จุดประสงค์ตามหลักสูตรของโรงเรียนจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน คณะกรรมการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยตรง

2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารควรจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร ประเมินด้านการสอนการวัดผล ความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote school climate) บรรยากาศทางวิชาการ ในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน (norm) และเจตคติของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ทั้งทางด้านตัวครู นักเรียน และการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะจำแนกบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกเป็นหกองค์ประกอบ ดังนี้

3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (Protecting instructional time) เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียนมักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในห้องเรียนให้กับเด็ก เด็กที่เรียนช้า รวมทั้งคำขอร้องต่าง ๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของนักเรียนผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้โดยการกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะสามารเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3.2 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การเอาใจใส่ดูแลครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด เป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร นักเรียนและกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนและครูทราบ

3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentives for teachers) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้ยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่ทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารมอบให้ครูสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู อาจารย์ อาจไม่ใช้เงินเพียงอย่างเดียว หากแต่อาจเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับ โดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณและการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and enforcing academic standards) มาตรฐานทางวิชาการที่สูงและมีความชัดเจน จะเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป

3.6 การจัดให้มีการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing incentives for learning) การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการให้รางวัล และการให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง และเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียนและในโรงเรียนในด้านการให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

เฮค ลาร์เซน และคณะ (Heck et al. 1996 : 95) ได้กำหนดองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 ด้าน ได้แก่

1. การปกครองโรงเรียน (School governance)
2. การจัดบรรยากาศโรงเรียน (School climate)
3. การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน (School instructional organization)

แมคอีเวน (McEwan. 1998 : 13) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบดังนี้ คือ

1. การกำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน (Establish clear instructional goals)
2. การจัดการทีมงาน (Staff)
3. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Create a school culture and climate conducive to learning)
4. การสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจ โรงเรียน (Communicate the vision and mission of school)
5. การตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับทีมงาน (Set high expectations for staff)
6. การพัฒนาครูให้เป็นผู้นำ (Develop teacher leaders)
7. การสร้างและรักษาเจตคติที่ดีของนักเรียน ทีมงานและผู้ปกครอง (Maintain positive attitudes toward students, staff, and parents)

คลิกแมน (Glickman. 2007 : 47) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีรากฐานมาจากการนิเทศการสอน อันเป็นบทบาทโดยตรงของผู้บริหารในการปรับปรุงการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ (Knowledge base) จำแนกออกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ
 - 1.1 โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ (Effective school literature)
 - 1.2 การสอนที่มีประสิทธิภาพ (Research on effective teaching)
 - 1.3 ปรัชญาและความเชื่อในการจัดการศึกษา (Educational Philosophy and Beliefs)
 - 1.4 พัฒนาการทางการบริหาร (Administrative development)
 - 1.5 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Change theory)
 - 1.6 ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร (Knowledge of curriculum development)
2. ด้านภาระหน้าที่ (Tasks) ประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้
 - 2.1 การนิเทศและการประเมินผลการสอน (Instructional evaluation /supervision)
 - 2.2 การพัฒนาทีมงาน (Staff development)
 - 2.3 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development)
 - 2.4 การพัฒนากลุ่ม (Group development)
 - 2.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research)
 - 2.6 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ (Positive school climate)
 - 2.7 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (School community involvement)

3. ด้านทักษะ (Skills) ประกอบด้วยทักษะต่าง ๆ ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

3.1 ทักษะการติดต่อสื่อสาร (Communication skills)

3.2 ทักษะด้านบุคคล (People skills)

3.3 ทักษะการนิเทศ (Supervisory skills)

3.4 ทักษะการตัดสินใจร่วมกัน (Group decision-making)

3.5 ทักษะการกำหนดเป้าหมาย หรือทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ (Goal setting or envisioning)

3.6 ทักษะการประเมินผลและการวางแผน (Assessing and planning)

3.7 ทักษะการวิจัยและการประเมิน (Research and evaluation)

แม็กแคนัน (McCann, 2011 : 29) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ พบว่าประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ

2. การสื่อสารเพื่อเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ให้กับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ เพื่อจะได้ให้การสนับสนุนวิสัยทัศน์ดังกล่าว

3. การเตรียมการและการเตรียมสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น วัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูลข่าวสาร สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์

4. การจัดการเพื่อให้วิสัยทัศน์บังเกิดผลเป็นจริง

สรุปความคิดเห็นของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนักวิชาการส่วนใหญ่เห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาต้องประกอบด้วย บุคลิกภาพส่วนตัวของผู้บริหาร พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ การกำหนดภารกิจ และพัฒนาวิสัยทัศน์ของโรงเรียน การใช้กลยุทธ์ การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผล การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน การใช้เทคโนโลยีและข้อมูล การสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การอำนวยความสะดวก การเสริมสร้างความร่วมมือกับทีมงานและ ผู้เกี่ยวข้อง การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ

ได้มีนักวิชาการกำหนดรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการไว้หลายรูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy's Model)

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy. 1987 : 217) ได้ศึกษาและพัฒนา รูปแบบการจัดการทางวิชาการ โดยการศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน 10 คน การทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียน อีกทั้งศึกษาข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและเอกสารข้อความที่ได้จากบันทึกการประชุมและการจัด กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยกำหนดกรอบการศึกษาออกเป็น 3 มิติ คือ กรอบการกำหนด ภารกิจ ประกอบไปด้วย 2 ภารกิจ กรอบการจัดการด้านการเรียนการสอน ประกอบไปด้วย 3 ภารกิจ และกรอบการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบไปด้วย 6 ภารกิจ และได้ ประเมินผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยเครื่องมือประเมินพฤติกรรมการบริหารงานด้านวิชาการ (The Principal Instructional Management Rating Scale) 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 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร

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. รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของเมอร์ฟี (Murphy's Model)

เมอร์ฟี (Murphy. 1990 : 202) ได้ทำการสังเคราะห์ผลงานวิจัย วรรณกรรม เอกสาร และข้อค้นพบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล การปรับปรุงโรงเรียน การพัฒนาบุคลากร และการปรับเปลี่ยนองค์กรสถานศึกษา ได้เป็นกรอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 มิติ โดยแยกย่อย ออกเป็น 16 พฤติกรรม ดังนี้

2.1 พัฒนาพันธกิจและเป้าหมาย

2.1.1 ทำกรอบเป้าหมายของโรงเรียน

2.1.2 สื่อสารถึงเป้าหมาย

2.2 บริหารการจัดการศึกษา

2.2.1 สนับสนุนให้การสอนมีคุณภาพ

2.2.2 นิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

2.2.3 จัดการด้านเวลาและดูแลเรื่องเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.2.4 ประสานงานการจัดทำและการใช้หลักสูตร

2.2.5 ติดตามนักเรียนด้านความก้าวหน้าในการเรียน

2.3 ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ

2.3.1 ตั้งความคาดหวังและตั้งมาตรฐานให้เป็นบวก

2.3.2 เดินตรวจตราและมาให้เห็นเป็นประจำ

2.3.3 ให้กำลังใจครูและนักเรียน

2.3.4 พัฒนาวิชาชีพครู

2.4 พัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2.4.1 สร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย

2.4.2 เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วม

2.4.3 ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมและความสามัคคีของครู

2.4.4 ดูแลทรัพยากรภายนอกองค์กรที่สนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียน

2.4.5 พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน

3. รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของเวเบอร์ (Weber's Model)

เวเบอร์ (Weber, 1996 : 254) ได้กล่าวว่า “ในที่สุดแล้วในองค์ประกอบที่สำคัญทั้งหมดที่มีผลต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียนนี้ สิ่งที่มีอิทธิพลสูงสุดอาจเป็นการกำหนดความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติที่ฝ่ายบริหาร ครู และนักเรียนยึดถือ” ผู้นำจะต้องมีภาวะทางวิชาการและหากผู้นำไม่มีก็จำเป็นต้องกำหนดให้มีคณะทำงานด้านวิชาการทำงานด้านนี้แทน โดยไม่ต้องคำนึงถึงสายงานบริหาร และได้กำหนดลักษณะที่จำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการออกเป็น 5 ประการ ที่ได้จากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมและการมอบอำนาจแบบไม่เป็นทางการเพื่อพัฒนาโรงเรียนที่มีคะแนนผลการเรียนรู้ในระดับต่ำ เพื่อพัฒนางานวิชาการและเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนี้

3.1 กำหนดพันธกิจของโรงเรียนให้ชัดเจน

3.1.1 ผู้นำด้านวิชาการร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน

3.2 การบริหารหลักสูตรและการสอน

3.2.1 ผู้นำด้านวิชาการกำกับติดตามการสอนในห้องเรียนให้สอดคล้องกับพันธกิจ จิตวิญญาณองค์กรและสื่อการเรียนการสอนให้มีการใช้ประโยชน์เพื่อให้เกิดการเรียนการสอนที่ดีที่สุด เป็นแบบอย่าง และสนับสนุนการใช้ข้อมูลในการพัฒนาการสอน

3.3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางบวก

3.3.1 ผู้นำด้านวิชาการสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้โดยสื่อสารให้เข้าใจเป้าหมาย ตั้งความคาดหวัง และสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีระเบียบ

3.4 การเข้าสังเกตและการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

3.4.2 ผู้นำด้านวิชาการเข้าสังเกตการจัดการเรียนการสอนและปรับปรุง โดยเข้าสังเกตในห้องเรียน และให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู

3.5 การประเมินการสอน

3.5.1 ผู้นำ ด้านวิชาการช่วยเหลือด้านการวางแผนออกแบบ ควบคุมการสอบ การวิเคราะห์และประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร

4. รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของแมคอีแวน (McEwan's Model)

แมคอีแวน (McEwan, 1998 : 253) ได้ศึกษาและทบทวนวรรณกรรม และได้สรุปบันได 7 ขั้นสู่การมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

4.1 การสร้างเป้าหมายและวิธีการนำไปปฏิบัติ และการทำให้บรรลุมาตรฐานทางวิชาการ

4.2 เป็นที่ปรึกษาและแหล่งความรู้ทางวิชาการแก่นุคลากร

4.3 สร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้

4.4 สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจให้บุคลากรและนักเรียนได้ทราบ

4.5 ตั้งเป้าหมายสูง แต่สามารถบรรลุได้สำหรับบุคลากรและนักเรียน

4.6 พัฒนาครูแกนนำ

4.7 พัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างนักเรียน บุคลากร และผู้ปกครอง

5. รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของอลิกเมลคาเรคและฮอย (Alig-Mielcarek & Hoy's Model)

อลิกเมลคาเรคและฮอย (Alig-Mielcarek & Hoy, 2005 : 247) ได้ศึกษาวิจัย และวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในเรื่องความหมาย อิทธิพล ทฤษฎี และปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยได้ปรับจากแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ ได้เป็นรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่ประกอบไปด้วย 3 ประเด็นหลัก และ 23 ประเด็นย่อย ดังนี้

- 5.1 การพัฒนาวิชาชีพครูทั้ง โรงเรียน
- 5.1.1 สนับสนุนครูให้พัฒนาวิชาชีพครูตามเป้าหมายของโรงเรียน
- 5.1.2 จัดกิจกรรมพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู
- 5.1.3 วางแผนการพัฒนาวิชาชีพที่จำเป็นต่อครูและตามที่ครูต้องการ
- 5.1.4 ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพครูรายบุคคล
- 5.1.5 วางแผนร่วมกับครูในการจัดการฝึกอบรมวิชาชีพในโรงเรียน
- 5.1.6 จัดหาวัสดุอุปกรณ์สื่อต่างๆ และแหล่งความรู้ทางวิชาชีพ
- 5.1.7 จัดตารางฝึกอบรมภายในเพื่อให้เกิดความร่วมมือในหมู่ครู
- 5.2 กำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความความเข้าใจในเป้าหมาย
- 5.2.1 ใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นแนวทางการอภิปรายของคณะครู
เกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ
- 5.2.2 ให้ครูใช้การวิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้าทางวิชาการของ
นักเรียน
- 5.2.3 ร่วมกันสร้างเป้าหมายทางวิชาการกับครู โดยใช้ข้อมูลเป็น
ตัวกำหนด
- 5.2.4 ทำความเข้าใจกับครูถึงเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน
- 5.2.5 ร่วมกับครูตีความผลการประเมินเพื่อนำไปใช้ในการสอน
- 5.2.6 ใช้เป้าหมายโรงเรียนในการตัดสินใจงานวิชาการ
- 5.2.7 สร้างเป้าหมายที่สนับสนุนให้มีมาตรฐานที่สูงและการ
คาดหวังสูงแก่นักเรียน
- 5.2.8 ตั้งมาตรฐานที่สูงและสามารถบรรลุผลได้
- 5.3 กำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน
- 5.3.1 เข้าเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อตรวจสอบว่าตรงตามเป้าหมาย
- 5.3.2 โรงเรียนกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ตรงตามเป้าหมาย
โรงเรียน
- 5.3.3 ทำงานด้านวิชาการร่วมกับนักเรียนอยู่ในโรงเรียนตลอดเวลา
- 5.3.4 สังเกตการณ์ครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ไม่ใช่ประเมิน
- 5.3.6 ประเมินครูเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน
- 5.3.7 สะท้อนผลเฉพาะบุคคลแก่ครู
- 5.3.8 สะท้อนผลเฉพาะบุคคลแก่นักเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัยตามกรอบแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน
 - 1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
 - 1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
2. การจัดการด้านการเรียนการสอน
 - 2.1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน
 - 2.2 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร
 - 2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน
 - 3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอบ
 - 3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด
 - 3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
 - 3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
 - 3.5 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
 - 3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

กิจกรรมทุกอย่างของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน ให้ดีขึ้นตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจน การวัดประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและ จุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์ (2553 : 19) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิด

ในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร ถ้ามองในด้านการบริหารดำเนินงานแล้ว หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา การบริหารงานวิชาการ ได้แก่ งานการควบคุมดูแลหลักสูตรการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผลการศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพและ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2554 : 29) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการไว้ว่า หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ให้ดีขึ้นตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจน การประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของ การศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จากทรรศนะของนักการศึกษาที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่าง ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การบริหาร จัดการหลักสูตร พัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา การนิเทศติดตาม ตลอดจนการประเมินผลการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียน ให้ประสบผลสำเร็จในการเรียนตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

หลักการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญ และเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวาง ในแต่ละงานที่อยู่ในขอบเขตการบริหารงานวิชาการนั้น จึงมีรายละเอียดปลีกย่อยที่แตกต่างกันออกไป แต่ในกระบวนการบริหารงานวิชาการนั้นมีหลักการสำคัญ ที่ยึดถือร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยมีนักการศึกษาได้สรุปแนวทาง หรือหลักการ ในการบริหารวิชาการ ไว้ดังนี้

บรูซ (Bruce. 1978 : 1192 ; อ้างถึงใน ศกฯ แสงสุวรรณ. 2525 : 31) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารวิชาการ ว่ามี 2 ประการ ดังนี้

1. หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ หลักการบริหารที่สามารถทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นในขณะที่ลงทุนเท่าเดิม กล่าวคือ นักเรียนสามารถสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร

ไม่ออกกลางคัน และไม่ช้ากว่ากำหนดเวลาที่ตั้งไว้

2. หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) คือ หลักการบริหารที่สามารถทำให้ผลผลิตมีคุณสมบัติตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และมีความสามารถในการจัดการ

นอกเหนือจากนี้ กิตติมา ปรีดีติลล (2532 : 48) ได้สรุปหลักการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

1. การจัดแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนโยบายหลัก
2. การบริหารงานวิชาการมุ่งการทำงานร่วมมือกันทำงาน
3. ควรกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติ
4. ความส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงด้านวิชาการของตนเอง
5. ริเริ่มสร้างสรรค์ ในงานวิชาการ
6. ใช้เทคนิคในการส่งเสริมมากกว่าการสอน
7. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
8. ควรมีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางด้านวิชาการ
9. ให้ครูเข้าใจจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการสอนทุกวิชาที่รับผิดชอบ ติดตาม

และประเมินผล

ความสำคัญของงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งเป็นงานหัวใจหลักของสถานศึกษาโรงเรียนจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการเป็นสำคัญส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานส่งเสริมการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพและช่วยอำนวยความสะดวกแก่งานวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 33) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการไว้ ดังนี้

1. งานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตคติ และค่านิยม ให้ผู้เรียนเป็นคนเก่งคนดีและมีความสุขในการดำรงชีวิต ตลอดจนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคม
2. งานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน เมื่อโรงเรียนมีงานวิชาการมาก ปริมาณงานด้านอื่น ๆ ย่อมมีมากตามไปด้วย
3. งานวิชาการเป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน ไม่ว่าจะป็นในรูปแบบของงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ จะจัดให้ตามสัดส่วนของปริมาณงานวิชาการของโรงเรียน โรงเรียนจะได้รับการจัดสรรงบประมาณมากขึ้นขึ้นอยู่กับปริมาณงานของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปริมาณงานด้านวิชาการ

4. งานวิชาการเป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียนการพิจารณาคุณภาพของ โรงเรียน ต้องอาศัยงานทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยพิจารณาวิธีการและผลผลิตของ ระบบงานวิชาการ อันได้แก่ วิธีการสอนของครู การบริหารงานวิชาการ ผลสำเร็จของครู ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น

5. งานวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องมาจากงานวิชาการเป็นงานหลักในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการกระตุ้น และ ส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงงานวิชาการของ โรงเรียนอยู่เสมอ ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องรู้จักวางแผนการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมบังคับบัญชาการ วินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงาน ให้ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของงานวิชาการดังกล่าวมา อาจสรุปได้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก ของสถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน เป็นตัวกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน คุณภาพของโรงเรียน และเครื่องชี้วัด ความสำเร็จ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร

นอกจากนี้ นักการศึกษาหลายท่านยัง ได้ให้ความสำคัญของงานวิชาการไว้ ดังนี้

สมิทธ์และคณะ (Smith et al. 1961 ; อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 15)

ได้ศึกษาและระบุความสำคัญของงานวิชาการในโรงเรียน งานในความรับผิดชอบของ ผู้บริหาร โดยแยกออกเป็น 7 ประเภท พบว่า

1. การบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40
2. งานบริหารบุคลากร ได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 20
3. งานบริหารกิจกรรมนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 20
4. งานบริหารการเงิน คิดเป็นร้อยละ 5
5. งานบริหารอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 5
6. งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน คิดเป็นร้อยละ 5
7. งานบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 5

นพพงษ์ บุญจิตราตุล (2547 : 21) ยังได้ให้ความสำคัญและเสนอแนะให้ผู้บริหาร โรงเรียน ใช้เวลากับงานบริหารแต่ละประเภท ดังนี้

1. งานบริหารวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40
2. งานบริหารบุคคล คิดเป็นร้อยละ 20
3. งานบริหารกิจการนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 20

4. งานสัมพันธ์กับชุมชน คิดเป็นร้อยละ 20

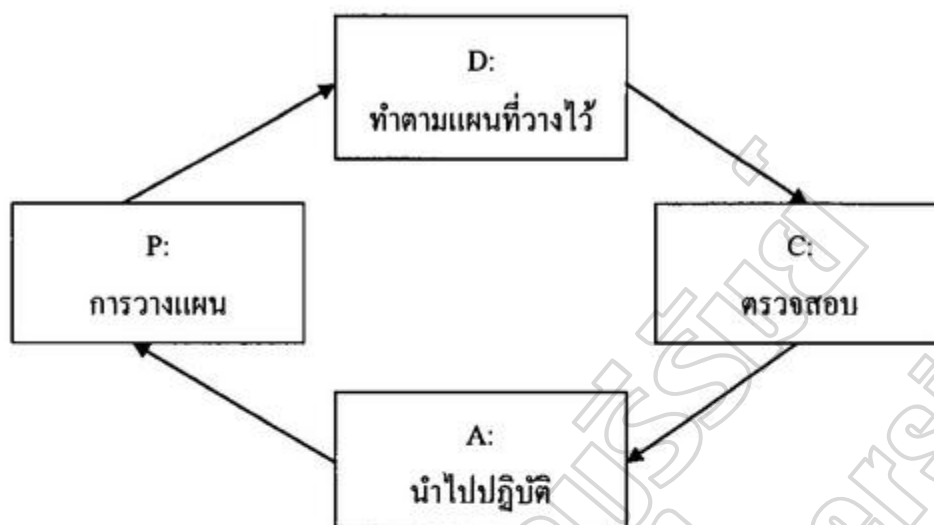
5. งานบริหาร ธุรการ การเงิน อาคารสถานที่บริเวณและงานบริการ คิดเป็นร้อยละ 20

จันทรานี สงวนนาม (2545 : 143) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร โรงเรียนและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารงานด้านอื่น ๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็เป็นส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร โรงเรียน ที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหาร จะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

จากความคิดเห็นของนักการศึกษา จะเห็นได้ว่า งานวิชาการจัดเป็นงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสำคัญของงานวิชาการว่า เป็นงานที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องดูแลมากเป็นอันดับหนึ่งจากงานที่มีทั้งหมด ดังนั้น ผู้บริหารและ ครูใน โรงเรียน จึงควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้สมดุลและเกื้อกูลส่งเสริมแก่กัน ที่สำคัญไม่ควรเน้น งานด้านอื่น ๆ เพียงด้านหนึ่งหรือหลายด้าน จนละเลยงานด้านวิชาการ ทั้งนี้ เนื่องจากโรงเรียนมีข้อผูกพันกับสังคม คือ การให้การศึกษาแก่ผู้เรียนให้มีคุณภาพ โดยจัดการเรียนการสอนที่มี ประสิทธิภาพ โรงเรียนใดจะมีมาตรฐานดีเพียงใดคงไม่ได้เน้นเฉพาะอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เท่านั้น แต่ต้องรวมถึงงานอื่น ๆ โดยเฉพาะ ผลงานด้านวิชาการเป็นสำคัญ เพราะเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบต่อคุณภาพของบุคคลที่ออกไป ช่วยพัฒนาประเทศเจริญก้าวหน้าต่อไป

กระบวนการบริหารงานวิชาการ

ในทุกองค์กร ได้ถูกกำหนดและถูกออกแบบให้ใช้การบริหารเป็นแนวทางในการบริหารงานไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ จุดมุ่งหมายเพื่อนำองค์กรไปสู่ เป้าหมายที่วางเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเช่นเดียวกัน สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่ง ที่ต้องการกระบวนการบริหารเข้ามาจัดการและพัฒนาคุณภาพทางด้านวิชาการต่าง ๆ และ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานใด ๆ ก็ต้องมีการใช้กระบวนการบริหารที่เหมาะสม การบริหารงาน วิชาการก็เช่นเดียวกัน จะเห็นได้ว่า กระบวนการบริหารวิชาการจะต้องมีบุคลากรเข้ามาเกี่ยวข้อง ฝ่ายการบริหารจะมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องวิชาการ ความสำคัญ วัตถุประสงค์ ตลอดจนขอบข่ายและกระบวนการ บริหารงานวิชาการ เพื่อเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุ จุดมุ่งหมายในการบริหารวิชาการ ในการที่จะบริหารงาน วิชาการให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้อง ใช้กระบวนการบริหาร การดำเนินงานวิชาการโดยใช้ขั้นตอนที่เรียกว่าวงจรเดมिंग (Deming Circle) โดย Edward W. Deming มี 4 ขั้นตอน ดังภาพประกอบ 2.1



ภาพประกอบ 2.1 แสดงกระบวนการบริหารวิชาการ โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (Deming Circle)
ที่มา : ปรีทรศน์ พันธบุรุษย์ (2545 : 53 - 54)

P : Plan หมายถึง การกำหนด โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม และการกำหนด วัตถุประสงค์/ เป้าหมาย รวมถึงการกำหนดค่าชี้วัดความสำเร็จของเป้าหมาย (Key Performance Indicator: KPIs) ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และวัตถุประสงค์

D : Do หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามแผนที่กำหนดไว้ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และคุณธรรม

C : Check หมายถึง การควบคุม (Controlling) การเฝ้าระวัง (Monitoring) การตรวจ ติดตาม (Audit) การวัด (Measurement) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance indicators) เปรียบเทียบกับค่าชี้วัดความสำเร็จของเป้าหมาย (KPIs)

A : Act หมายถึง การทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น โดยเรียนรู้จากข้อบกพร่องแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น และหาทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาและ ข้อบกพร่องเกิดขึ้นซ้ำอีก

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ สามารถทำได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลต่าง ๆ ในโรงเรียน เช่น
 - 1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 1.2 ขอดรวมแสดงผลการสอบรายปี
 - 1.3 สถิติการมาเรียนของนักเรียน
 - 1.4 จำนวนอัตราการศึกษา
 - 1.5 สื่อการเรียนการสอน

- 1.6 การนิเทศภายใน
- 1.7 การซ่อมเสริม
- 1.8 โครงการต่าง ๆ
2. ข้อมูล ข้อกำหนดที่ต้องยึดเป็นแนวทาง
 - 2.1 แผนการศึกษาแห่งชาติ
 - 2.2 หลักสูตร เอกสารหลักสูตร หนังสือแบบเรียน
 - 2.3 ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วย การประเมินผลการเรียนตามหลักสูตร
 - 2.4 นโยบายกระทรวง กรม หน่วยงานต้นสังกัด เป็นต้น ส่วนวิธีการศึกษาอาจทำได้

โดยสำรวจ บันทึกรายการ ศึกษาวิจัย ใช้สื่อหรือเครื่องมือ เช่น เครื่องประเมินคุณภาพ ที่หน่วยงานการศึกษา โดยการจัดสัมมนา

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน

การวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบรอบคอบ มีขั้นตอน จะทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารจะต้องจัดให้มี การวางแผน โดยปฏิบัติ ดังนี้

1. จัดทำแผนงาน และ โครงการประจำปี เพื่อให้การวางแผนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหาร โรงเรียนต้องให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้น เพื่อทุกคนจะได้มีความสำนึกในการเป็นเจ้าของหน่วยงาน และจะได้ให้ความร่วมมือด้วยดี เมื่อกำหนดแผนเสร็จแล้วก็จัดทำโครงการสนับสนุนแผนวิชาการให้ครอบคลุมงานต่อไปนี้

- 1.1 การกำหนดเป้าหมาย และการบริหารวิชาการ
- 1.2 จัดหาและส่งเสริมสื่อการเรียนการสอน
- 1.3 การวางแผนการสอน
- 1.4 การจัดแบ่งกลุ่มนักเรียน
- 1.5 การนิเทศการสอน
- 1.6 ห้องสมุด
- 1.7 การวัดผลประเมินผล
- 1.8 พัฒนาการสอนในกลุ่มประสบการณ์หรือแผนการเรียนต่าง ๆ
- 1.9 การสอนซ่อมเสริม
- 1.10 การใช้ทรัพยากรในชุมชนเพื่อการเรียนการสอน
- 1.11 รายงานผลการเรียน

โรงเรียนจะมีแผนในแผนงานวิชาการมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ ตลอดจนนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน

2. การจัดปฏิทินปฏิบัติงาน ในรอบปีการศึกษาหนึ่ง ๆ มีกิจกรรมหลายอย่างที่โรงเรียนจะต้องปฏิบัติ การจัดให้มีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนว่าเดือนใดจะประกอบกิจกรรมอะไร ทั้งนี้เพื่อเป็นเครื่องเตือนความจำของผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามเวลา

3. การจัดทำแผนการสอน ผู้บริหารควรควบคุม ติดตามการปฏิบัติการสอนของครูให้ตรงกับเนื้อหา และกำหนดเวลาที่ระบุไว้ในคู่มือและแผนการสอน

4. การจัดตารางสอน ผู้บริหารควรมอบให้ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการและคณะจัดทำเป็น ผู้จัดทำตารางสอน โดยผู้บริหารคอยควบคุมดูแลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การจัดตารางสอน

5. การจัดครูเข้าสอน ผู้บริหาร โรงเรียนควรคำนึงถึงความต้องการและ ความถนัดของครู เช่น ครู ป.1 ควรจะเป็นผู้ที่เข้าใจเด็กในวัยนี้เป็นอย่างดี รู้ความต้องการและ ความสามารถเป็นอย่างดี

6. การจัดนักเรียนเข้าชั้นเรียน ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดนักเรียนเข้าชั้นเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการตามแผน

ในขั้นนี้ผู้บริหาร โรงเรียนต้องดำเนินการตามแผนการวิชาการ ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบเตรียมการสอนและบันทึกการสอน
2. ให้ครูปฏิบัติการเรียนการสอนให้ตรงเวลา
3. ควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศให้ครูดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปตาม

แผนการสอนหรือคู่มือครู

4. จัดครูเข้าสอนแทนในกรณีที่ครู ไม่มาปฏิบัติการสอน
5. ควบคุม ดูแล ให้ครูจัดการซ่อมเสริมนักเรียน
6. สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนการสอนให้ สมบูรณ์

ยิ่งขึ้น

7. ควบคุม ติดตาม ให้ครูรับผิดชอบงานและ โครงการเป็นปฏิทินงาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล

การประเมินผลงานวิชาการเป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะทำให้ทราบว่าการดำเนินงาน มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ จะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นต่อไป ในเรื่องของการประเมินผลทางวิชาการ ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีบทบาทหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. การประเมินผลการเรียนของนักเรียน มีแนวปฏิบัติ เช่น
 - 1.1 การจัดหาเครื่องมือประเมินผลทุกชนิด เพื่อให้ครูสะดวกในการใช้

1.2 ส่งเสริมให้ครูประเมินผลการเรียนเพื่อจะได้แนะนำ ช่วยเหลือ และการให้นิเทศ
ในลักษณะต่าง ๆ

1.3 รับฟังปัญหาในการประเมินการเรียน เพื่อจะได้แนะนำ ช่วยเหลือและให้
การนิเทศในลักษณะต่าง ๆ

1.4 จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือการเรียน เพื่อให้ครูสอนซ่อมเสริมกับนักเรียน

1.5 ประสานสัมพันธ์ทางผู้ปกครองของนักเรียน เพื่อรายงานความก้าวหน้าของ
นักเรียน และเพื่อหาทางร่วมมือในการพัฒนาเด็ก

1.6 ประเมินผลความก้าวหน้าทางวิชาการใน โรงเรียน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับ
ปีก่อน เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา

2. การประเมินผล โครงการวิ วิชาการของ โรงเรียนมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 เป็นผู้ริเริ่มและส่งเสริมการจัดทำ โครงการวิชาการของ โรงเรียน

2.2 พิจารณาและประเมินความสำคัญของ โครงการร่วมกันของครู

2.3 ติดตามการช่วยเหลือการดำเนินการตาม โครงการ

2.4 ให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานของ โครงการ

2.5 เป็นผู้ประเมินและแต่งตั้งคณะทำงานของ โครงการ

2.6 เป็นผู้ตรวจสอบและตัดสินใจ ในการปรับปรุงหรือปฏิบัติงานตามโครงการ

ต่อเนื่อง

3. การประเมินผลป็นการปฏิบัติงานของครู มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

3.1 สังเกตพฤติกรรมการสอนของครู

3.2 ตรวจสอบการทำงานของครูด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น สังเกตความก้าวหน้าของเด็ก

ตรวจสอบผลงานของเด็ก

3.3 รับฟังข้อมูลจากผู้ปกครองเกี่ยวกับปฏิบัติงานของครู

3.4 จัดประชุมประเมินผลงานของครู

3.5 สรุปประเมินผลการทำงานในโครงการที่ได้รับมอบหมาย

3.6 จัดทำการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน

จะเห็นได้ว่า กระบวนการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญมากต่อการศึกษา ทุกระดับ
และทุกสถานศึกษา การทำงานอย่างมีระบบแบบแผน เป็นขั้นตอน และกระบวนการนั้น สามารถ
ทำให้งานในสถานศึกษา มีคุณภาพ สามารถพัฒนาคุณภาพวิชาการ ได้อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง
ซึ่งจะนำมาสู่การบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร อันจะส่งผลให้ได้รับ การยอมรับจากชุมชน
ผู้ปกครอง และรวมไปถึงผู้เรียนสามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ใน การดำเนินชีวิตได้อย่าง

มีความสุข

ขอบข่ายงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญ เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานที่ต้องสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายฝ่ายหลายด้านในโรงเรียน โดยเฉพาะครูผู้สอนทุกท่าน การที่จะต้อง พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในทางเดียวกัน จำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากร ทุกท่าน เป็นอย่างดี และงานวิชาการมีขอบข่ายงานกว้างขวางหลายสาขา หลายด้านเชื่อมโยง และข้องเกี่ยวกับงานฝ่ายอื่น ๆ ตลอดเวลา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพ ด้านการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จดังนั้น ความสำเร็จของสถานศึกษาจึงอยู่ที่การบริหารงานวิชาการเป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 73) ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบ ด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นส่วนใหญ่ของประเทศ ได้กำหนดขอบเขตภาระงานวิชาการ ที่กระจายอำนาจให้โรงเรียนไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของเขตพื้นที่ วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา วิเคราะห์สารสนเทศของโรงเรียนและชุมชน และจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น
2. การวางแผนด้านวิชาการ ประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูล กำกับ ดูแล นิเทศ เกี่ยวกับงานวิชาการ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เป็นต้น
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ประกอบด้วย การจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุดและห้องปฏิบัติการอื่น ๆ ให้เอื้อต่อการเรียน ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการสอน ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียน
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ประกอบด้วย การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การร่วมกับเครือข่ายจัดทำหลักสูตร การนิเทศติดตามประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย การจัดเนื้อหา กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน การฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง การจัดการสอนโดยผสมสาระต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถ จัดสภาพบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ได้ตลอดเวลาทุกสถานที่
6. การวัดและประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ได้แก่ การกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผล การจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา การวัดผล ประเมินผล

การเทียบโอนประสบการณ์ การพัฒนาเครื่องมือการวัดผล การจัดระบบสารสนเทศ เป็นต้น

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ได้แก่ การกำหนดนโยบาย และ
แนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียน การพัฒนาครู การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาด้วย
กระบวนการวิจัยและการรวบรวมเผยแพร่ผลงานวิจัย

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ได้แก่ การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่ หลากหลาย
การจัดระบบแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียน การส่งเสริมให้ครู นักเรียนได้ใช้ แหล่งเรียนรู้

9. การนิเทศการศึกษา ได้แก่ การสร้างความเข้าใจกับครูเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศ
การจัดนิเทศภายใน จัดระบบการนิเทศให้เชื่อมโยงกับเขตพื้นที่การศึกษา

10. การแนะแนว ได้แก่ การกำหนดนโยบายด้านการแนะแนว การจัดระบบงานและ
โครงสร้างองค์กรการแนะแนว การสร้างความตระหนักให้ครู การพัฒนาครูด้านแนะแนว
การคัดเลือกแต่งตั้งครูแนะแนว การดูแล กำกับ นิเทศ ติดตาม การส่งเสริมความร่วมมือระหว่าง ครู
กับผู้ปกครอง ชุมชน เชื่อมโยงระบบแนะแนวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ได้แก่ การกำหนด
มาตรฐานการศึกษา การจัดระบบสารสนเทศ การจัดทำแผนสถานศึกษา การดำเนินการตามแผน
การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพ การประเมินคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา และ
การจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ได้แก่ การจัดกระบวนการเรียนรู้
ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชนและอื่น ๆ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ส่งเสริมให้ชุมชน
มีการแสวงหาความรู้ พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ได้แก่
การระดมทรัพยากรทางการศึกษาทั้งวิทยากรภายนอก ภูมิปัญญาท้องถิ่น เสริมสร้าง ความสัมพันธ์
ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ให้บริการด้านวิชาการหรือแลกเปลี่ยนกับแหล่งวิชาการอื่น
จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า ผู้ปกครอง

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน
สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา เช่น การประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อ
บุคคลครอบครัว ชุมชน ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม จัดการศึกษา ส่งเสริมให้มี
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ระหว่าง โรงเรียนกับบุคคล ชุมชน เป็นต้น

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เช่น
ศึกษาวิเคราะห์ระเบียบด้านวิชาการของสถานศึกษา จัดทำระเบียบด้านวิชาการ นาระเบียบ
ด้านวิชาการ ไปสู่การปฏิบัติ ตรวจสอบและประเมินการใช้ระเบียบด้านวิชาการ

16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา เช่น การศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน การจัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ การตรวจพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน

17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาสื่อเทคโนโลยี การพัฒนาห้องสมุด การนิเทศ กำกับ ติดตาม

กล่าวโดยสรุป งานวิชาการของโรงเรียนมีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนและเพื่อให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษابรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับภาระงานวิชาการที่กระจายอำนาจให้โรงเรียน ขอบข่ายงานวิชาการที่สำคัญ ควรมีดังนี้ การวางแผนด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียนรู้ การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มี แหล่งเรียนรู้ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และ การนิเทศการศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจาก การบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการ ดำรงในด้านกระบวนการดำเนินงานแล้วเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียน การสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบายการวางแผนการปรับปรุงการเรียนการสอน และ ประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542 : 153)

งานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักและสำคัญที่สุดของสถานศึกษาที่จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวมของประเทศ ทั้งนี้ เนื่องจากงานวิชาการจะเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพทางการศึกษาและ มาตรฐาน โรงเรียน ซึ่งมีลักษณะคล้ายส่วนที่เป็นร่างกายของคน หรือเด็กเป็นส่วนงานที่ใหญ่ที่สุดของระบบ และเป็นงานที่เป็นหัวใจของโรงเรียน โดยมีหลักสูตรเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการ ที่ใช้กำกับการจัดระบบการทำงานของโรงเรียนและใช้กำกับกระบวนการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ตอบสนองและสนับสนุนการทำงานวิชาการของโรงเรียน คือ ให้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ให้ได้คนดีที่เป็นคนสมบูรณ์ งานวิชาการจึงกลายเป็นงานที่เป็นศูนย์กลางของโรงเรียน ครอบคลุม โรงเรียนทั้งระบบ

ดังนั้น โรงเรียนใดที่งานวิชาการก้าวหน้า โรงเรียนนั้นมักจะมีชื่อเสียงเป็นที่นิยม และเป็นที่ยอมรับ ส่วน โรงเรียนใดงานวิชาการถดถอย อ่อนด้อย โรงเรียนนั้นจะไม่เป็นที่นิยม ขาดศรัทธาและไม่เป็นที่ยอมรับ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2540 : 35) ซึ่งการบริหารงานวิชาการนี้ เกี่ยวข้องโดยตรงกับบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารจัดการหลักสูตร และการสอนอย่างเอาใจใส่ และสนใจพฤติกรรมการสอนของครูให้มาก นั่นคือ ผู้บริหาร โรงเรียน ต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ แนวความคิดเช่นนี้ถือว่าเป็นการเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงจากทัศนคติเก่า ที่ว่า ผู้บริหาร โรงเรียน คือ ผู้จัดการการใช้โครงการ การใช้หลักสูตรและการรักษาสถานภาพของตน ในปัจจุบัน ถือว่าเป็นการเดินไปสู่แนวความคิดที่ว่า ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้รับผิดชอบ การนำพา โรงเรียน ไปสู่ความก้าวหน้า และทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนสูงขึ้น

นอกจากนี้ ผู้บริหาร โรงเรียนยังต้องรักษาบรรยากาศของ โรงเรียน จัดให้มีทรัพยากร ต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมการเรียนการสอน กำกับดูแลความก้าวหน้าของนักเรียน มีบรรยากาศ ความคาดหวังว่านักเรียนจะประสบความสำเร็จและมีภาวะผู้นำเชิงบริหารที่เข้มแข็ง จึงมีงานวิจัย จำนวนมากเกี่ยวกับ โรงเรียนที่มีประสิทธิผล ทั้งในระดับอนุบาล ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ได้ระบุว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นเรื่องจำเป็น ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญ เป็นอย่างมากในการกำกับ นิเทศ ติดตาม การสอนของครู และจะต้องใช้ภาวะผู้นำให้เกิดประโยชน์ และเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตาม จุดมุ่งหมายและ โครงสร้างสาระการเรียนรู้ของหลักสูตร รวมทั้งพัฒนาสาระและกิจกรรมที่ สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร กระบวนการพัฒนาหลักสูตร การจัดทำเนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายของการศึกษา ของชาติ ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำและมีลักษณะเฉพาะ หลายประการที่จะช่วย ส่งเสริม ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนให้มากขึ้น

ผู้บริหาร โรงเรียนจึงควรต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการให้นักเรียน มีความก้าวหน้าทางการเรียน โดยต้องปรับปรุงพันธกิจของ โรงเรียน ประชาสัมพันธ์เป้าประสงค์ ของโรงเรียน ดำเนินการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริม บรรยากาศการเรียนการสอนที่ดี ส่วนที่มี อิทธิพลมากที่สุดต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร โรงเรียน คือ การจัดทำพันธกิจของ โรงเรียน กล่าวได้ว่า การที่ผู้บริหาร โรงเรียนสนใจการเรียนการสอนในห้องเรียน ความมีประสิทธิภาพของ

การทำงานของครู และความสำเร็ของนักเรียนเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กัน (Leithwood. 2006 : 104)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งจะส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพของการทำงานของครู และความสำเร็ของนักเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วีรชาติ วิลาศรี (2550 : 124) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ผลการศึกษา พบว่า 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 3) เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ (2552 : 81) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 อยู่ในระดับมาก และเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนการนิเทศการสอนอยู่ในระดับน้อย 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การบริหารและระดับการศึกษา พบว่า จำแนกเพศและประสบการณ์ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ผู้บริหารที่มีระดับ

การศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาโทมีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิรัตน์ ปานแก้ว (2552 : 137) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1 และเขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพส่วนตัวต่างกัน 2) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1 และเขต 2 พบว่า 2.1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีสถานภาพส่วนตัวต่างกัน พบว่า มีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2.2) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัันมีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน 2.3) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่าต่างกัน

อมรรัตน์ สาริย์มา (2552 : 97) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก การจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ของครู โดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 11 ด้าน พบว่าสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ว่าการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานของโรงเรียน การประสานงานหลักสูตรและการพิทักษ์เวลาการเรียนการสอนส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ของครู

ชฎาภาณูจน์ เจริญชนม์ (2553 : 138) ได้ทำศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “ค่อนข้างสูง” ปัจจัยที่ทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการบริหารงานด้านวิชาการ และด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน

ชโลทร ปิงเมือง (2555 : 73) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ทั้ง 7 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

ถู (Liu. 1985 : 861-A ; อ้างถึงใน ราชนย์ บุญธิมา. 2542 : 85) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ โดยใช้เครื่องมือที่เรียกว่า Instructional Leadership Behavior Questionnaire (ILBQ) ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์สูงกับความสำเร็จของโรงเรียน

แมคซิลแวน (Mcilvan. 1986 : 1969-A) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ภายใต้การฝึกอบรมประจำการเพื่อเป็นโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้เครื่องมือของ ฮอลลิงเจอร์ (Hallinger. 1983 : n.d.) ที่เรียกว่า The Instructional Management Rating Scale Survey วัดความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทำให้ผู้บริหารสามารถนิเทศงานวิชาการได้ และมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไปในทางที่ดีขึ้น

คิใจ (Kijai. 1987 : 829 – A ; อ้างถึงใน อานาจ เกทพ้อคำ. 2541 : 91) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จจากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณ และความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยด้านอื่น

เฮค และคณะ (Heck et al. 1990 : 94 - 125) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน : ความถูกต้องของรูปแบบเชิงเหตุผล โดยมีความมุ่งหมายที่จะทดสอบทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบเชิงเหตุผลที่ว่า ครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่ใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ จะสามารถมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการศึกษายืนยันว่า พฤติกรรมด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจริง

เพนเทลิดส์ (Pantelides. 1991 : 768 - A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะ เฉพาะของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีองค์ประกอบใดของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้

จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของนักการศึกษาหลายท่าน มีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน แต่องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของ Hallinger และ Murphy ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไว้ 11 ด้านดังนี้

- 1) การกำหนดเป้าหมายของ โรงเรียน
- 2) การสื่อสารเป้าหมายของ โรงเรียน
- 3) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน
- 4) การประสานงานการใช้หลักสูตร
- 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
- 6) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน
- 7) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด
- 8) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
- 9) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
- 10) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และ
- 11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีความครอบคลุม ผู้วิจัยจึงได้เลือกมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจะประกอบขึ้นอย่างขึงต่อการนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งมีวิธีการดำเนินการดังต่อไปนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 809 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 103 คน และ ครู จำนวน 706 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148) ได้กลุ่มตัวอย่าง 265 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และครูจำนวน 231 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) รายละเอียดดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู
เมืองบุรีรัมย์	47	332	16	109
ลำปลายมาศ	45	300	15	98
ชำนิ	4	28	1	9
บ้านด่าน	7	46	2	15
รวม	103	706	34	231

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 2 ประเภท คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถาม

1.1 ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จะมีคำตอบให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () จำนวน 2 ข้อ

ตัวอย่าง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพ

() ผู้บริหารสถานศึกษา

() ครู

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () น้อยกว่า 5 ปี
- () 5 – 10 ปี
- () มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีจำนวนทั้งหมด 44 ข้อ ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน
 - 1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน จำนวน 4 ข้อ
 - 1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน จำนวน 5 ข้อ
2. การจัดการด้านการเรียนการสอน
 - 2.1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน จำนวน 5 ข้อ
 - 2.2 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร จำนวน 4 ข้อ
 - 2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน จำนวน 5 ข้อ
3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน
 - 3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน จำนวน 3 ข้อ
 - 3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด จำนวน 3 ข้อ
 - 3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู จำนวน 3 ข้อ
 - 3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ จำนวน 5 ข้อ
 - 3.5 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ จำนวน 3 ข้อ
 - 3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ จำนวน 4 ข้อ

1.2 ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

- 1.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถาม และแบบวิเคราะห์เอกสารเพื่อเสนอแนวทางในการสร้างเครื่องมือ
- 1.2.2 สร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.2.3 นำแบบสอบถามเสนอที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและใช้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

1.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) จำนวน 5 ท่านดังนี้

1.2.4.1 นายอศุขย์ สุชีรัมย์ วุฒิการศึกษา ปร.ค. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

1.2.4.2 นายพิทักษ์ สมพร้อม วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโลกสว่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

1.2.4.3 นายบุษกร เสนากลาง วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองโคนประสาทวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

1.2.4.4 นายจรุง มณฑล วุฒิการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดบ้านโคกชาติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา

1.2.4.5 นางนฤมล ศรีโกตะเพชร วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา)

ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดบ้านโคกชาติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติการวิจัย การวัดและประเมินผล

1.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแล้ว

นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาอีกครั้ง เพื่อที่จะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

1.2.7 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่าย

แบบเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total

Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ปรากฏว่าข้อคำถาม

ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.51 – 0.78 รายละเอียดดังภาคผนวก

1.2.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ในข้อ 7 มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 รายละเอียดดังภาคผนวก ง หน้า 115

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามไปถึงผู้บริหารสถานศึกษา และการส่งคืนมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เมื่อถึงกำหนด ผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
3. กรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเองเพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล
4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าที่ต้องการการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็น มีดังต่อไปนี้
 - 4.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นจำนวนร้อยละ
 - 4.2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูใน โรงเรียนขนาดเล็ก

ที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviation) โดยกำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ยไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 100)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีการปฏิบัติในระดับมาก
2.51 – 3.50	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
1.00 – 1.50	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

4.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูใน โรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยการวิเคราะห์
ค่า t - test Independent กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูใน โรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน โดยวิธี
การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way Analysis of Variance) หรือ F - test
เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วใช้วิธีการ
เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe' Test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation)

1.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

2. ค่าสถิติพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้อำนวยการ โรงเรียนขนาดเล็ก และครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ Independent Samples t-test กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) หรือ F-test เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วจะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีของ (Scheffe')

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีลำดับการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ตามสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	ค่าเฉลี่ย
S.D.	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t – distribution
F	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F – distribution
*	มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 นำเสนอเป็น 3 ตอน ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์
เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 4.1
ดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง
และประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	34	12.83
1.2 ครู	231	87.17
รวม	265	100
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
2.1 น้อยกว่า 5 ปี	41	15.47
2.2 5 – 10 ปี	86	32.45
2.3 มากกว่า 10 ปี	138	52.08
รวม	265	100

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 265 คน จำแนกเป็น
ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 12.83 และครู จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ
87.17 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มี
ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 52.08 รองลงมาคือ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็น

ร้อยละ 32.45 และผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 15.47 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปรากฏผลดังตาราง 4.2 ถึงตาราง 4.5 ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	3.96	0.47	มาก	3
2. การจัดการด้านการเรียนการสอน	3.99	0.50	มาก	2
3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน	4.04	0.46	มาก	1
เฉลี่ยรวม	3.99	0.48	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา คือ ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.99$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.96$)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก
ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
1. กำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม	4.77	0.42	มากที่สุด	1
2. ประเมินความต้องการของครู โดยใช้แบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.66	0.64	มาก	6
3. ใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนไปกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	4.41	0.79	มาก	2
4. พัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกชั้นเรียน	3.46	0.68	ปานกลาง	8
5. ชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	4.16	0.37	มาก	4
6. บุคลากรทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	4.19	0.59	มาก	3
7. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน	3.90	0.66	มาก	5
8. สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.45	0.50	ปานกลาง	9
9. จัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน	3.60	0.49	มาก	7
เฉลี่ยรวม	3.99	0.48	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ระดับปานกลาง และมากที่สุด ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 กำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.77$) รองลงมา คือ ข้อ 3 ใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนไปกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 8 สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.45$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ

การจัดการด้านการเรียนการสอน	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
10. ผู้บริหารมีการสังเกตการสอน มีการเยี่ยมชั้นเรียน	3.92	0.47	มาก	8
11. เสนอแนะจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูเมื่อมีการประชุมหลังสังเกตการสอน	3.73	0.44	มาก	11
12. ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูด้านการทำงานของนักเรียนหลังการสังเกตการณ์สอน	3.47	0.50	ปานกลาง	14
13. ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนระหว่างคณะครูด้วยกัน	3.67	0.60	มาก	12
14. มีการบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู	4.04	0.56	มาก	5
15. กำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ใว้อย่างชัดเจน	4.98	0.12	มากที่สุด	2

ตาราง 4.4 (ต่อ)

การจัดการด้านการเรียนการสอน	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
16. ใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้	4.99	0.11	มากที่สุด	1
17. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร	3.53	0.50	มาก	13
18. กำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ ที่คาดหวังของแต่ละสาระการเรียนรู้	3.77	0.42	มาก	10
19. พบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน	4.01	0.59	มาก	6
20. วิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อย ทางด้านการเรียนของนักเรียน	4.08	0.27	มาก	4
21. ใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้า ความเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.79	0.62	มาก	9
22. จัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียน ให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว	3.97	0.60	มาก	7
23. ใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัด โครงการสอนพิเศษ ให้เหมาะสมกับนักเรียน	4.20	0.60	มาก	3
เฉลี่ยรวม	3.99	0.50	มาก	

จากตาราง 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ระดับมากที่สุด และปานกลาง ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 16 ใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้ ($\bar{X} = 4.99$) รองลงมาคือ ข้อ 15 กำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน

($\bar{X} = 4.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 12 ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูด้านการทำงานของนักเรียนหลังการสังเกตการณ์สอน ($\bar{X} = 3.47$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
24. กำกับครุว่าได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่	3.46	0.50	ปานกลาง	19
25. ควบคุมดูแลเกี่ยวกับการสอนแทน เมื่อครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน	3.50	0.50	ปานกลาง	18
26. กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียงหรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.37	0.48	ปานกลาง	20
27. เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ	3.72	0.45	มาก	15
28. จัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน	3.71	0.45	มาก	16
29. จัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่างๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน	3.71	0.45	มาก	16
30. ยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่างๆ	4.51	0.54	มากที่สุด	6
31. ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.89	0.31	มากที่สุด	3
32. ตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด	1

ตาราง 4.5 (ต่อ)

การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
33. แจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ	3.88	0.33	มาก	11
34. สนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	3.98	0.48	มาก	10
35. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.76	0.62	มาก	14
36. จัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน	3.77	0.63	มาก	13
37. เชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ	3.27	0.44	ปานกลาง	21
38. จัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน	4.50	0.50	มาก	7
39. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นหรือช่วงชั้น	4.49	0.50	มาก	8
40. ประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	3.84	0.37	มาก	12
41. ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น	4.89	0.31	มากที่สุด	3
42. ประกาศเกียรติคุณนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการหรือมีพฤติกรรมในชั้นเรียนดีเด่น ในที่ประชุมนักเรียน	4.90	0.30	มากที่สุด	2
43. ยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลหรือนักเรียนที่น่าชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน	4.89	0.31	มากที่สุด	3

ตาราง 4.5 (ต่อ)

การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
44. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.00	0.00	มาก	9
เฉลี่ยรวม	4.04	0.46	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ระดับมาก และระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 32 ตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 5.00$) รองลงมาคือ ข้อ 42 ประกาศเกียรติคุณนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการ หรือมีพฤติกรรมในชั้นเรียนดีเด่นในที่ประชุมนักเรียน ($\bar{X} = 4.90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 37 เชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.27$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.6 ถึง ตาราง 4.13 ดังนี้

ตาราง 4.6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	4.18	0.42	3.92	0.57	5.35*
2. การจัดการด้านการเรียนการสอน	4.08	0.49	4.00	0.43	2.49*
3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน	4.10	0.33	4.10	0.40	0.05
เฉลี่ยรวม	4.12	0.41	4.01	0.47	2.53*

*p < .05

จากตาราง 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน และด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งโดยรวมและรายข้อ

การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. กำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม	5.00	0.00	4.74	0.44	0.00
2. ประเมินความต้องการของครูโดยใช้แบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	4.32	0.68	3.57	0.57	7.03*
3. ใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนไปกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	4.24	0.78	4.44	0.79	1.39
4. พัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกชั้นเรียน	3.65	0.49	3.44	0.70	1.69*
5. ชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	4.18	0.39	4.16	0.36	0.31
6. บุคลากรทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	4.38	0.49	4.16	0.60	2.01*
7. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน	4.26	0.45	3.85	0.66	3.53*
8. สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.62	0.49	3.43	0.50	2.08*
9. จัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน	4.00	0.00	3.54	0.50	0.00
เฉลี่ยรวม	4.18	0.42	3.92	0.57	5.35*

*p < .05

จากตาราง 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 2 ข้อ 4 ข้อ 6 ข้อ 7 และข้อ 8 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ข้อ 1 ข้อ 3 ข้อ 5 และ ข้อ 9 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ

การจัดการด้านการเรียนการสอน	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
10. ผู้บริหารมีการสังเกตการสอน มีการเยี่ยมชั้นเรียน	4.21	0.64	3.88	0.43	3.83*
11. เสนอแนะจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูเมื่อมีการประชุมหลังสังเกตการสอน	3.50	0.51	3.77	0.42	3.33*
12. ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูด้านการทำงาน ของนักเรียนหลังการสังเกตการณ์สอน	3.53	0.51	3.46	0.50	0.77
13. ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนระหว่างคณะครูด้วยกัน	4.24	0.50	3.59	0.57	6.30*
14. มีการบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู	4.18	0.58	4.02	0.55	1.56
15. กำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน	4.88	0.33	5.00	0.00	0.00

ตาราง 4.8 (ต่อ)

การจัดการด้านการเรียนการสอน	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
16. ใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้	4.91	0.29	5.00	0.00	0.00
17. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร	3.68	0.47	3.51	0.50	1.81*
18. กำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของแต่ละสาระการเรียนรู้	3.68	0.47	3.78	0.42	1.32
19. พบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน	4.32	0.47	3.96	0.59	3.41*
20. วิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางด้านการเรียนของนักเรียน	4.35	0.49	4.04	0.19	3.73*
21. ใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.38	0.49	3.85	0.61	4.25*
22. จัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว	3.97	0.72	3.97	0.58	0.03
23. ใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัด โครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน	4.26	0.45	4.19	0.62	0.72
เฉลี่ยรวม	4.08	0.49	4.00	0.43	2.49*

*p < .05

จากตาราง 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่งด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 10 ข้อ 11 ข้อ 13 ข้อ 17 ข้อ 19 ข้อ 20 และข้อ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งโดยรวมและรายข้อ

การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
24. กำกับครุว่าได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่	3.50	0.51	3.46	0.50	0.45
25. ควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการสอนแทนเมื่อครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน	3.47	0.51	3.51	0.50	0.39
26. กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียงหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.26	0.45	3.39	0.49	1.41
27. เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ	3.88	0.33	3.70	0.46	2.22*
28. จัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน	3.76	0.43	3.70	0.46	0.76
29. จัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน	3.76	0.43	3.70	0.46	0.76
30. ยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ	4.03	0.58	4.58	0.49	5.93*
31. ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ	5.00	0.00	4.88	0.33	0.00

ตาราง 4.9 (ต่อ)

การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
32. ตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	5.00	0.00	5.00	0.00	0.00
34. สนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	3.97	0.17	3.98	0.51	0.17
35. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่างๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.65	0.49	3.78	0.64	1.16
36. จัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน	3.62	0.49	3.79	0.64	1.48
37. เชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ	3.26	0.45	3.27	0.44	0.05
38. จัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน	5.00	0.00	4.43	0.50	0.00
39. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นหรือช่วงชั้น	4.91	0.29	4.43	0.50	5.54*
40. ประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียนครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	3.79	0.41	3.84	0.36	0.74
41. ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น	4.68	0.47	4.92	0.27	4.42*
42. ประกาศเกียรติคุณนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการ หรือมีพฤติกรรมในชั้นเรียนดีเด่นในที่ประชุมนักเรียน	4.76	0.43	4.92	0.27	2.92*

ตาราง 4.9 (ต่อ)

การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
43. ยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลหรือนักเรียนที่นำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน	4.71	0.46	4.92	0.27	3.92*
44. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.00	0.00	4.00	0.00	0.00
เฉลี่ยรวม	4.10	0.33	4.10	0.40	0.05

*p < .05

จากตาราง 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของ โรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 27 ข้อ 30 ข้อ 39 ข้อ 41 ข้อ 42 และ ข้อ 43 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	3.92	0.22	3.91	0.26	4.00	0.29	3.10
2. การจัดการด้านการเรียนการสอน	4.08	0.21	3.97	0.15	4.02	0.16	6.95*
3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน	4.05	0.26	4.09	0.15	4.12	0.13	3.84*
เฉลี่ยรวม	4.03	0.23	4.01	0.15	4.06	0.15	2.52

*p < .05

จากตาราง 4.10 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ จึงทำการทดสอบด้วยวิธีของเชฟเฟ

ผังตาราง 4.11

ตาราง 4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.08	3.97	4.02
1. น้อยกว่า 5 ปี (n = 41)	4.08	-	0.11*	0.06
2. 5 – 10 ปี (n = 86)	3.97		-	0.05
3. มากกว่า 10 ปี (n = 138)	4.02			-

*p < .05

จากตาราง 4.11 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอนเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 5 – 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน โดยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าประสบการณ์ในการทำงานอื่น ๆ

ตาราง 4.12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.05	4.08	4.12
1. น้อยกว่า 5 ปี (n = 41)	4.05	-	0.03	0.07*
2. 5-10 ปี (n = 86)	4.08		-	0.04
3. มากกว่า 10 ปี (n = 138)	4.12			-

*p < .05

จากตาราง 4.12 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนเป็นรายคู่ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายดังนี้

1. ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีสถานภาพตำแหน่งในการทำงานต่างกัน

มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน และครูจำนวน 706 คน รวมทั้งสิ้น 809 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148) ได้กลุ่มตัวอย่าง 265 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และครู จำนวน 231 คน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยได้รับคำปรึกษาจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ ในการให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.51 – 0.78 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 265 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์

ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง ดังนี้

4.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และบรรยายประกอบตาราง

4.2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1 ทั้ง 3 ด้าน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1 ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าทีสำหรับกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1 ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis Of Variance) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffe' Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน และด้านการจัดการด้านการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ความคิดเห็นด้านการจัดการด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 5 – 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความคิดเห็นด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีประเด็นการค้นพบที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูด้วยการตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ จัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ด้วยการประกาศเกียรติคุณนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการ หรือ มีพฤติกรรมในชั้นเรียนดีเด่นในที่ประชุมนักเรียน ยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลหรือนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่นและที่น่าชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน

ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดให้มีการประสานงานการใช้หลักสูตร การใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้ มีการกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน มีการตรวจความก้าวหน้าของนักเรียน โดยใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัด โครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน วิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางด้านการเรียนของนักเรียน มีการพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน

ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนและให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ในด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารต้องชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครูนักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ แนวปฏิบัติหรือเป้าหมาย รวมถึงจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิรัตน์ ปานแก้ว (2552 : 137)

ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจิตร เขต 1 และ เขต 2 ผลการศึกษาว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1 และ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร พัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านเอกสารทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชโลทร ปิงเมือง (2555 : 73) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ทั้ง 7 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในด้านการส่งเสริมบรรยากาศสัณนิบาตธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ และมีการปฏิบัติน้อยที่สุดในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธัญธร เลิศนา (2556 : 100) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ทักษะของครูและผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีทักษะอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน และด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา มีโอกาสได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานก่อนเข้าสู่ตำแหน่งที่หลากหลาย ทำให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความสามารถในการเป็นผู้นำในการพัฒนาการเรียนการสอน จึงทำให้รับรู้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

และครูแตกต่างกัน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น มีการกำหนดภารกิจ และขอบเขตงานวิชาการของโรงเรียนที่ต้องรับผิดชอบไว้ชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน ส่งเสริมให้ทีมงานผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของ โรงเรียน เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบของคณะครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สูงสุด ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น จะ ทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ของครู นิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเยี่ยมชมชั้นเรียน อย่างเป็นทางการ ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ทำให้มีผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธัญธร เลิศนา (2556 : 100) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด และด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานมีทัศนะแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วีระชาติ วิลาศรี (2550 : 107) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ผลการศึกษาพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผล ด้านการสอน ด้านการ ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จักรกฤษ วงษ์ชาติ (2551 : 87) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผล การศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ความคิดเห็นด้านการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 5 – 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความคิดเห็นด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ส่วนใหญ่คนในวัยนี้เป็นวัยที่มีอายุน้อย เป็นวัยกำลังทำงาน มีความกระฉับกระเฉง มีความกระตือรือร้นสูง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดความสำเร็จสูง ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นส่วนใหญ่คนในวัยนี้เป็นวัยที่มีอายุสูงขึ้น มีความจับใจต่อการรับรู้ และการตัดสินใจที่ลดลงกว่าวัยที่ผ่านมา มีความคิดที่จะดำรงสถานภาพที่เป็นอยู่มากกว่าการเปลี่ยนแปลง ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน ได้รับทราบบทบาทและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษายาวนานกว่า ทำให้มีผู้ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุดม ศรีสวัสดิ์ (2555 : 92) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเซกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมากกว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธัญธร เลิศนา (2556 : 103) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มากกว่าประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี และมากกว่าประสบการณ์การทำงานเกิน 10 ปี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยและข้อเสนอแนะบางประการมาเสนอแนะสำหรับนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษา ดังนี้

1. เนื่องจากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยในด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้โดยจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควบคุมการใช้เวลาในการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด จัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ได้มีพฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการให้ผลตอบแทนด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ตลอดจนพัฒนาและสร้างมาตรฐานทางวิชาการเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. เนื่องจากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีการกำหนดภารกิจของโรงเรียนร่วมกับทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลและผลการวิจัยที่หลากหลาย
2. ควรศึกษาค้นคว้าวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในการบริหารงานให้ครอบคลุมงานทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นลำดับต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและครุภัณฑ์.
- กิตติมา ปรีดีคิลก. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรวิพัฒน์.
- ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จักรกฤษ วงษ์ชาติ. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (การบริหารการศึกษา). อุดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จักรพรรดิ วัฒนา. (2550, กุมภาพันธ์). "การจัดการความรู้ของครู." วารสารวิทยากรย์. 106(4) : 19.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตพอยท์
- ชฎาภาณูจน์ เจริญชนม์. (2553). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษขอนแก่น เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชโลทร ปิงเมือง. (2555). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษประจวบคีรีขันธ์ เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). พะเยา : มหาวิทยาลัยพะเยา
- ถาวร เส็งเอียด. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนสาร บัลลังก์ปัทมา. (2552, มีนาคม). "ทักษะการบริหาร (สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก)," *The City Journal*. 5(103) : 56.
- ทวีช บุญยมนิ. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้ง.

- ชัยธร เลิศนา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2547). โน้ตย่อบริหาร. เชียงใหม่ : ออเรนจ์ กรุ๊ป เทคนิก ดีไซน์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. สาขาวิชาทดสอบและวิจัยทางการศึกษา คณะครุศาสตร์. นุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปริทรรศน์ พันธุ์บรรยงก์. (2545). แผนภูมิสุดยอดกลยุทธ์การจัดการ = 100 management charts / Soichiro Nagashima. กรุงเทพฯ : มฉิมสร.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- _____. (2542). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม.
- _____. (2546). การนิเทศการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- _____. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปานทอง ปฐิเก. (2549). ปัญหาการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศกาสงสรวรรณ. (2525). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชสิรี ชมพุดำ. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล.
- พัฒนา อำท้าว. (2548). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองเรือ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- การดี อนันต์นารี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มนต์คีรี.

- ราชันย์ บุญธิมา. (2542). ปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น
ไปปฏิบัติกรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ค.
(การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). ปฏิบัติการศึกษไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2551). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สงขลา : โรงพิมพ์
นาศิลป์โฆษณา ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วิรัตน์ ปานแก้ว. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
เพชรบูรณ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- วีรชาติ วิชาศรี. (2551). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลข : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเลย.
- วีรยุทธ ชาคะกาญจน์. (2551). เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอาชีพ กรณีผู้บริหารการศึกษาและ
ผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สงบ ประเสริฐพันธ์. (2543). ร่วมกันสรรค์สร้างคุณภาพโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
สุวีริยาสาส์น.
- สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. (2553). ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
ตามหลักเกณฑ์ใหม่. กรุงเทพฯ : เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). การพัฒนาโรงเรียนตามกรอบ
มาตรฐานสากล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). แนวทางประเมินตามสภาพจริง.
กรุงเทพฯ : ชุมชมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____ (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และ
วิธีการกระจายอำนาจ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____ (2553). สพฐ.54. กรุงเทพฯ : อุษาหจ.

- สิร์รานี วสุภัทร. (2551). ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ค. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรพงศ์ สุทธิศักดิ์. (2551). ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดเทศบาลนครยะลา. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อมรรัตน์ สาริย์มา. (2552). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อำนาจ เกทพ้อคำ. (2541). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6. ปรียญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุดม ศรีสวัสดิ์. (2555). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตเซกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ก.ม. (การบริหารการศึกษา). นครพนม : มหาวิทยาลัยนครพนม.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน. กรุงเทพฯ : เอส. ดีเพรส.
- Alig-Mielcarek, J.M. & Hoy, W.K. (2005). "Instructional leadership. Its nature, meaning, and influence. In W.K. Hoy and C.G. Miskel (Eds.)." **Educational leadership and reform.** (pp. 29 – 51). Greenwich, CT : Information Publishing Age Ltd.
- Blase, J. & Blase, J. (2000). "Effective instructional leadership : Teachers' perspectives on how principals to promote teaching and learning in schools." **Journal of Educational Administration.** 38(2) : 130-141.
- David C. & Thomas, D.A. (1989). **Leadership in Organization.** 2nd ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Girvin, J. (2000). "Coaching for improving performance and satisfaction." **Nursing Times.** 95(50) : 55-57.

- Glickman, C.D. (2004). **Supervision and instructional leadership : A developmental Approach.** 6th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- _____. (2007). **Super Vision and instructional leadership : A developmental Approach.** 7th ed. Boston : Pearson.
- Hallinger, P. (1983). **Assessing the instructional management behavior of principals.** Unpublished doctoral dissertation, Stanford University, Stanford, CA. ERIC Document No. 8320806.
- Hallinger, P. & Joseph, M. (1985). "Assessing the Instructional Management Behavior of Principals." **The Elementary School Journal.** 86(2) : 223.
- Heck, R.H. et al. (1990, January). "Instructional Leadership School Achievement : Validation of a Causal Model." **Educational Administration Quarterly.** 72(3) : 94-125.
- Heck, R. H. & Marcoulides, G. A. (1996). "The assessment of principal performance : A multilevel evaluation approach." **Journal of Personnel Evaluation in Education.** 10 : 11–28.
- Hersey, P. & Blanchard, K.H. (1982). **Management of organization behavior : Utilizing humane source.** Englewood Cliff, NJ : Prentice–Hall.
- Hugher, R.L. (2000). **Leadership : Enhancing the Lessons of Experience.** 3rd ed. Boston : McGraw–Hill.
- Leithwood, K. (2006). "The laboratory for student success at the temple university center for research in human development and education." **A review of the research : Educational leadership.** University of Toronto.
- Liu, Ching Jen. (1985, May). "An Identification of Principals' Instructional Leadership Behavior in Effective High School." **Dissertation Abstracts International.** 21(4) : 57 – A.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (1996). **Educational administration : Concepts and Practices.** 2nd ed. Belmont, CA : Wadsworth Publishing Company.

- McCann, G.D. (2011). "A Study to Examine Teacher Perceptions of Leadership Characteristics That Middle School Principals Should Have to Be an Effective Instructional Leader." **Ed.D. Dissertation East Tennessee State University.** (Online). Available : <http://search.proquest.com/docview/892238469?accountid=31098>.
- McEwan, E. K. (1998). **Seven Steps to Effective Instructional Leadership.** California : Library of Congress.
- _____. (2003). **Ten traits of highly effective principals : From good to great performance.** Thousand Oaks, CA : Sage.
- Mcilvan, S.L. (1986). "Improving the instructional leadership of elementary principals through in - service training." **Dissertation Abstracts International.** 47 : 1959 - A.
- Murphy, J. (1990, April). "Principal instructional leadership." **Advance in Education Administration.** 1 : 163 – 200.
- Pantelides, J.R. (1991, September). "An Exploration of the Relationship between Specific Instructional Leadership Behaviors of Elementary Principals and Student Achievement." **Dissertation Abstracts International.** 52(3) : 768 –A.
- Schermerhon, J.R. (1999). "Learning by going? The management educator as expatriate," **Journal of Management Inquiry.** 8(3) : 246-56.
- Weber, Y. (1996). "Corporate cultural fit and performance in mergers and acquisitions," **Human Relations.** 49(9) : 254.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๗๑๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายอดุลย์ สุชีรัมย์

ด้วย นายมานพ ศรีโกตะเพชร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต ๑ โดยมี ดร.ฐิตาภรณ์ เวียงวิเศษ เป็นประธานกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือ ในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการใน ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นอมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๕๖๐ ๑๖๑๖ ตี ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/วศ๑๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายพิทักษ์ สมพร้อม

ด้วย นายมานพ ศรีโกตะเพชร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต ๑ โดยมี ดร.ฐิตาภรณ์ เวียงวิเศษ เป็นประธานกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือ ในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการใน ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/วศ๑๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายยุทธการ เสนากลาง

ด้วย นายมานพ ศรีโกตะเพชร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต ๑ โดยมี ดร.ฐิตาภรณ์ เวียงวิเศษ เป็นประธานกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือ ในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการใน ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นอมล สมकुณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/วศ๑๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายจรุง มณฑล

ด้วย นายมานพ ศรีโกตะเพชร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต ๓ โดยมี ดร.จิตาภรณ์ เวียงวิเศษ เป็นประธานกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือ ในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการใน ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
หวังเป็น อย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๓๒๒๓, ๐ ๔๕๖๐ ๑๖๓๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/วศ๑๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นางนฤมล ศรีโกตะเพชร

ด้วย นายมานพ ศรีโกตะเพชร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต ๑ โดยมี ดร.จิตาภรณ์ เวียงวิเศษ เป็นประธานกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือ ในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการใน ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
หวังเป็น อย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๕๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๓ / ๗๔๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
๔๓๙ ถ. จิระ ต.ในเมือง
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑

ด้วย นายมานพ ศรีโกตะเพชร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี ดร.ฐิตาภรณ์ เวียงวิเศษ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย ที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายมานพ ศรีโกตะเพชร ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๗๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑

ด้วย นายมานพ ศรีโกตะเพชร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต ๑ โดยมี ดร.ฐิตาภรณ์ เวียงวิเศษ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัย ดังกล่าวจึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๓ ๑๒๒๓ ศอ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๓ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๓๓/๗๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นายมานพ ศรีโกตะเพชร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต ๑ โดยมี ดร.จิตาภรณ์ เวียงวิเศษ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัย ดังกล่าวจึงขออนุญาตเผยแพร่อนุญาตให้นักศึกษาเข้าถึงข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๕๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๕๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีข้อความถาม 44 ข้อ

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ขอได้โปรดตรวจสอบตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ได้ผลสรุปที่ตรงกับความเป็นจริงสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

2. ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวมเฉพาะการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการปฏิบัติงานในหน้าที่และสถานศึกษาแต่ประการใด

3. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาส่งคืนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้วย

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

มานพ ศรีโกตะเพชร

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพ

() ผู้บริหารสถานศึกษา

() ครู

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของท่าน

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5 – 10 ปี

() มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

คำชี้แจง ในฐานะที่ท่านเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีภาวะผู้นำทางวิชาการตามรายการต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติ โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
0. ผู้บริหารสถานศึกษาพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการ ให้ครูทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่าง 0. แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการ ให้ครูทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 1. กำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม					
2. ประเมินความต้องการของครู โดยใช้แบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
3. ใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนไปกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
4. พัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกชั้นเรียน					
ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 5. ชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ					
6. บุคลากรทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
7. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน					
8. สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
9. จัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน					
ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน 10. ผู้บริหารมีการสังเกตการสอน มีการเยี่ยมชมชั้นเรียน					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
11. เสนอแนะจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูเมื่อมีการประชุมหลังสังเกตการสอน					
12. ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูด้านการทำงานของนักเรียนหลังการสังเกตการสอน					
13. ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนระหว่างคณะครูด้วยกัน					
14. มีการบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู					
ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร					
15. กำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน					
16. ใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้					
17. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร					
18. กำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของแต่ละสาระการเรียนรู้					
ด้านการตรวจความก้าวหน้าของนักเรียน					
19. พบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน					
20. วิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางด้านการเรียนของนักเรียน					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
21. ใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
22. จัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว					
23. ใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน					
ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน					
24. กำกับครูว่าได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่					
25. ควบคุมดูแลเกี่ยวกับการสอนแทนเมื่อครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน					
26. กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียงหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน					
27. เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ					
28. จัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน					
29. จัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่างๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน					
ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู					
30. ยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่างๆ					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
31. ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ					
32. คอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ					
33. แจงข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบ อยู่เสมอ					
34. สนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน					
35. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
36. จัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน					
37. เชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ					
ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ					
38. จัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน					
39. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นหรือช่วงชั้น					
40. ประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียนครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้					
41. ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น					
42. ประกาศเกียรติคุณนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการหรือมีพฤติกรรมในชั้นเรียนดีเด่น ในที่ประชุมนักเรียน					
43. ยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลหรือนักเรียนที่นำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน					
44. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ง

คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.78
2	0.74
3	0.78
4	0.73
5	0.77
6	0.75
7	0.68
8	0.66
9	0.69
10	0.76
11	0.78
12	0.71
13	0.75
14	0.51
15	0.71
16	0.74
17	0.74
18	0.71
19	0.64
20	0.74
21	0.74
22	0.68
23	0.78
24	0.70
25	0.74

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าอำนาจจำแนก
26	0.69
27	0.77
28	0.75
29	0.75
30	0.74
31	0.61
32	0.73
33	0.75
34	0.60
35	0.78
36	0.76
37	0.63
38	0.73
39	0.73
40	0.65
41	0.76
42	0.64
43	0.68
44	0.77

มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายมานพ ศรีโกตะเพชร
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2515
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 559/17 หมู่ที่ 9 ตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ E-Mail : sripet999@gmail.com
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู ก.ศ.3 โรงเรียนวัดบ้านโคกซาด
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดบ้านโคกซาด ตำบลโคกไทรินทร์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2527 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านจานเตย อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ.2533 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2537 ศึกษาศตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาสุขศึกษา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2559 ศึกษาศตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์