

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง

จิรวรรณ อังศุขवालวงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

**THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP AND THE
EFFECTIVENESS ACADEMIC ADMINISTRATION IN SCHOOL
UNDER THE THUNG SONG MUNICIPALITY**

JIRAWAN ANGSUCHAWANWONG

**Presented by Partial Fulfillment of The Requirement for the Master
Of Education Degree Educational Administrators
Nakonsritammarat Rajabhat University**

Academic Year 2014

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง
ผู้วิจัย นางจิรวรรณ อังศุขवालวงศ์
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

.....ประธาน

(ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล)


.....กรรมการ

(ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

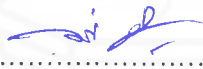
(ดร.อรุณ จุติผล)

.....กรรมการ

(ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล)

.....กรรมการ

(ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่)

.....กรรมการ

(ดร.สมพร ญาณสูตร)

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ไว้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



(ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

รองอธิการบดี รักษาราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 9 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2558

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงาน
ผู้วิจัย	วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง
สาขา	นางจิรวรรณ อังศุขาลวงศ์
ประธานอาจารย์ที่ปรึกษา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล
	ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง 2) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง จำนวน 159 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

- ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองด้าน โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งงานจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
- ผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย กล่าวคือด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล

ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ABSTRACT

The Title : The Relationship between Leadership and the Effectiveness of the Academic Administration in School under Thung Song Municipality
The Author : Mrs. Jirawan Angsuchawanwong
Program : Educational Administrators
Thesis Chairman: Dr.Roipimjai Phetkun
Thesis Advisor : Dr.Teeraphong Somkhaoyai

The purposes of this research were 1) investigate Leadership of Academic Administrators school under Thung Song Municipality. 2) investigate level of Academic Administration of school under the Thung Song Municipality. 3) investigate the Relationship between Leadership and the Effectiveness of Academic Administration in school under the Thung Song Municipality. The sample were 159 Administrators. The research instruments including Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings indicated as follows

1. The Leadership of the Academic Administration in School under Thung Song Municipality were highest level. Found the Leadership Relationship Task-Oriented Behavior were high than Relationship-Oriented Behavior.
2. Effectiveness of Academic in Administration in school under the Thung Song Municipality were at highest level. In the order from high to low as follows the development of quality assurance system and the standards in education, The educational supervision, The curriculum development of the school, The media development, innovation and technology to study, The development of the learning process, The measurement, evaluation and the transfer of learning and the research for the development of quality in schools.
3. The Relationship between Leadership and the Effectiveness of the Academic Administration in School under Thung Song Municipality. Found The Leadership of school Administrators with the Effectiveness of the Academic Administration in School under Thung Song Municipality Area positively had significant relationship and were highest level at the level of .05.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เพราะผู้มีพระคุณหลายท่านได้ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำและขอเสนอแนะ ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล ประธานอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ที่คอยแนะนำชี้แนะด้วยความปรารถนาดี และหวังดีให้ผลงานมีคุณค่า ขอขอบพระคุณ ดร.อรุณ จุติผล ที่เสริมความคิด ตรวจสอบความละเอียดแนะนำเพิ่มเติมให้ผลงานมีความสมบูรณ์ ยิ่งขึ้นและได้รับความเมตตาอย่างสูงยิ่งจากผู้อำนวยการสมพร ญาณสูตร คณะกรรมการสอบที่คอย ชักถามให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมในรายละเอียดทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากที่สุด รวมถึง คณาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ดร. อรุณ จุติผล อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราช นายนิรันดร์ สุนทรอรรมณ์ ผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลเมืองทุ่งสง นางจตุพร แก้วเนินศึกษานิเทศก์ กองการศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง นายเลิศภูมิ พงศ์ดำรงวิทย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านนาเหนือ นายไชยยุทธ คำแหง รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล วัดโคกสะท้อน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงและให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ในการสร้างเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูผู้สอนในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ทุกท่าน ที่กรุณาได้ให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ประโยชน์และ คุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบให้ทุกท่านและหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ แก่บ้านเมืองและวงวิชาการต่อไป

จิรวรรณ อังศุชวลวงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	
กิตติกรรมประกาศ.....	
สารบัญ.....	(ก)
สารบัญตาราง.....	(ง)
สารบัญภาพ.....	(ฉ)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ของงานวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ภาวะผู้นำ.....	10
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	10
ภาวะผู้นำของ Stogdill & Miner	12
คุณลักษณะของผู้นำ.....	13
ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	14
ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	15
การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	18
การบริหารงานวิชาการ.....	19
ความหมายของการบริหารงานวิชาการ.....	19
แนวคิดการบริหารงานวิชาการ.....	20

บทที่	หน้า
วัตถุประสงค์การบริหารงานวิชาการ.....	21
ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ.....	21
หลักการบริหารงานวิชาการ.....	22
ขอบข่ายงานวิชาการ.....	23
ประสิทธิผล.....	53
ความหมายของประสิทธิผล.....	53
ประสิทธิผลขององค์กร.....	54
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ.....	56
การประเมินประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ.....	57
สภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง.....	59
นโยบายการพัฒนาด้านการศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง.....	60
ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา.....	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62
งานวิจัยภายในประเทศ.....	62
งานวิจัยต่างประเทศ.....	65
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	68
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	68
เครื่องมือที่ใช้วิจัย.....	69
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	71
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73

บทที่	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
บทที่ 5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	90
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	90
สมมติฐานการวิจัย.....	90
วิธีดำเนินการวิจัย.....	90
สรุปผลการวิจัย.....	92
อภิปรายผล.....	95
ข้อเสนอแนะ.....	101
บรรณานุกรม.....	102
ภาคผนวก.....	110
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ.....	112
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	113
ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	121
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	126
ประวัติผู้วิจัย.....	144

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ผลการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้ของงานวิชาการในสถานศึกษา.....	24
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานศึกษา.....	68
3	จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา.....	76
4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงโดยภาพรวม.....	77
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์.....	78
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน.....	79
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงโดยภาพรวม.....	80
8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	81
9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้.....	82
10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน.....	83
11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา.....	84

ตารางที่		หน้า
12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ด้านการนิเทศการศึกษา....	85
13	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา.....	86
14	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา.....	87
15	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง.....	88

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....

5



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตราที่ 49 ระบุว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบากต้องได้รับสิทธิ โดยการสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการศึกษามีได้ขึ้นอยู่กับความสามารถทางด้านสติปัญญาเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับความถนัดทางการเรียนของแต่ละบุคคล รวมทั้งองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับสติปัญญาด้วย (นรินทร์ สังข์รักษา และคณะ , 2552) ทั้งนี้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามที่ต้องการ โดยถือว่างานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งส่วนงานอื่น ๆ นั้น ถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมา โดยเป็นงานสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สกลิตชัย วรานนท์วิช , 2553 , 144-145) โดยเฉพาะงานด้านการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักของบุคลากรในสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

ในขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นผู้บริหารงานวิชาการที่มุ่งคุณภาพและสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถและความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการ พร้อมทั้งสร้างผลผลิต คือผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และต้องให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อสามารถนำพาให้การปฏิบัติงานวิชาการประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ยึดถือองานวิชาการเป็นงานหลักในการบริหาร มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจะสามารถนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้ ตรงกันข้ามกับผู้บริหารที่ไม่เห็นความสำคัญของงานวิชาการอาจเป็นเพราะไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร จึงไม่สามารถนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (ทัศนีย์ เนตรประโคน , 2552) ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแสดงภาวะการเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยในการบริหารองค์การจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จขึ้นอยู่กับผู้นำเป็นสำคัญ การที่จะทำให้คนทุกคนเป็นคนที่ขยันนั้นยากพฤติกรรมผู้นำจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในการที่จะนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ภาวะผู้นำนั้นถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับผู้บริหารที่จะนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ โดยคำนึงถึงการจัดระบบ โครงสร้างในองค์กรที่สำคัญ คือ การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายขององค์กร การมีเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กร ตั้งแต่เริ่มต้นก็จะสามารถประเมินผลสำเร็จขององค์กรได้ นั่นหมายถึง การมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ในเรื่องของการบริการ และคุณภาพ (ธีระพงษ์ ชนเจริญรัตน์ , 2553) การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยไอโฮไอ พบว่าภาวะผู้นำสามารถอธิบายได้เป็นสองมิติ คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน (Consideration) และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating Structure) (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ , 2550 , 14) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สตอกคิลล์และไมเนอร์ (Stogdill & Miner , 1992 อ้างถึงใน สัมมา ราชนิธิย์ , 2553 , 73) ได้แก่ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษามีปัจจัยการบริหารแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และภาวะผู้นำแบบมุ่งงานสามารถที่สร้างแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันและเป็นการสร้างกรอบในการทำงาน ที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จของการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ , 2552 , 51)

ดังนั้นเพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีผู้นำแบบต่างๆ เพื่อนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่หลากหลายมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นงานด้านวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งเป็นภาระงานหลักของสถานศึกษา จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาภาวะผู้นำตามแบบภาวะผู้นำของ Stogdill & Miner (1992 ; อ้างถึงใน สัมมา ราชนิธิย์ , 2553 , 73) ได้แก่ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน โดยมุ่งเน้นงานวิชาการในสถานศึกษา ที่เป็นภาระงานหลักของสถานศึกษา ตามขอบข่ายงานวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 7 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนงานวัดผล 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 5) ด้านการนิเทศการศึกษา 6) ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 7) ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยเลือกศึกษาจากสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางในการพิจารณาวางแผน ปรับปรุง พัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Sogdill & Miner ใน 2 แบบ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

โดยมุ่งเน้นงานวิชาการในสถานศึกษาที่เป็นภาระงานหลักของสถานศึกษาในการศึกษาครั้งนี้ทั้งหมด 7 ด้านคือ

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
5. ด้านการนิเทศการศึกษา
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
7. ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงจำนวน 6 โรงเรียน ปีการศึกษา 2557 จำนวนครู 265 คน (กองการศึกษาเทศบาลเมืองทุ่งสง , 2557)

2.2 กลุ่มตัวอย่างได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970 , p.608-609 ; อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิจรูญ , 2554 , 119) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 159 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1. ตัวแปรต้น ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา 2 แบบได้แก่

3.1.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

3.1.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

3.2. ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ 7 ด้าน

3.2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

3.2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3.2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

3.2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

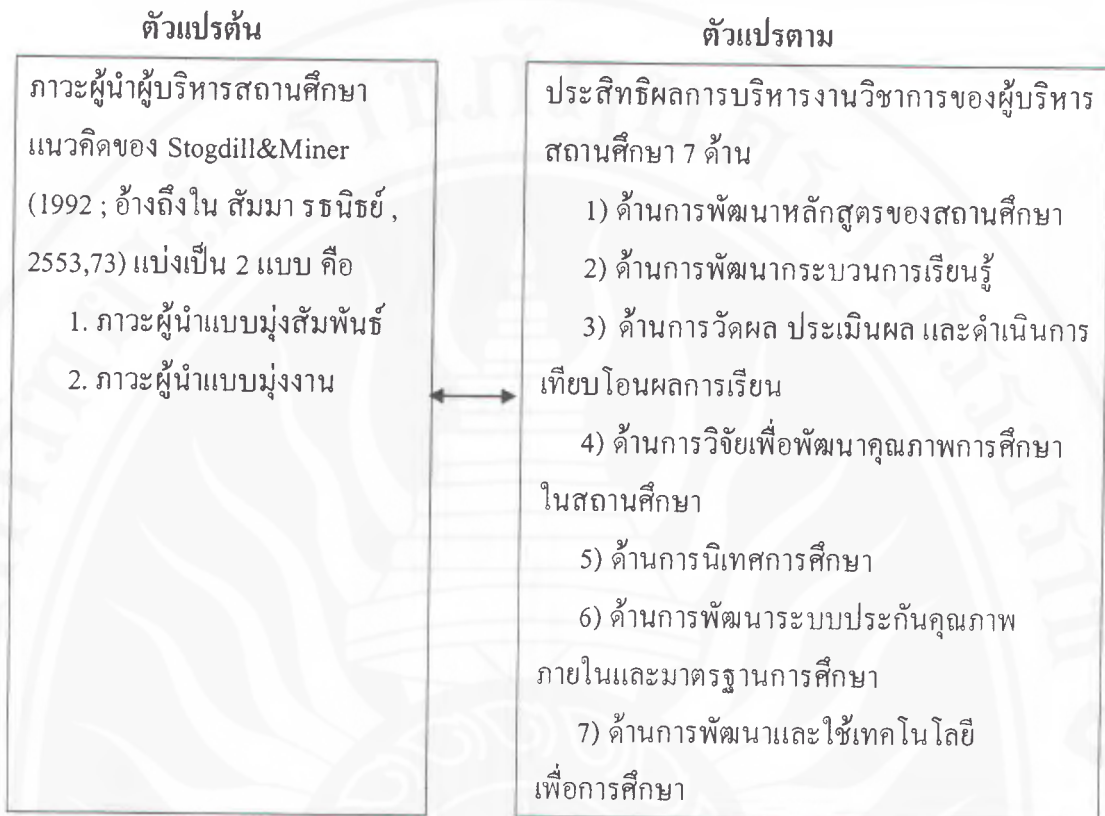
3.2.5 ด้านการนิเทศการศึกษา

3.2.6 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

3.2.7 ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง เป็นการศึกษาภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Stogdill & Miner (1992 ; อ้างถึงใน สัมมา ธรนิษฐ์ , 2553 , 73) ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการศึกษานี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่มีความสอดคล้องต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่เห็นได้ชัดที่สุดใน 7 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 5) ด้านการนิเทศการศึกษา 6) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 7) ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลเพื่อเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อพยายามให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงขึ้น แบ่งเป็น 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

1.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชายกย่องให้เกียรติ ห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชา มีความอบอุ่น ใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง ทั้งด้านการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัว ผลักดันและส่งเสริมให้เกิดการทำงานโดยการจูงใจ หลีกเลี่ยงการลงโทษ

1.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง ลักษณะเน้นการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย จัดระเบียบองค์กร กำหนดขอบข่ายงาน วางแผนการทำงาน มอบหมายงาน กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานเพื่อให้ได้ผลตามที่ต้องการ ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นหลักซึ่ง ได้แก่ การวางแผนงาน

การจัดโครงสร้าง การกำหนดเป้าหมาย การตรวจสอบ การประสานงานและการจัดหาทรัพยากร ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลสำเร็จจากการบริหารงานวิชาการ มีการดำเนินงานปรากฏตามเป้าหมาย การติดตามตรวจ ประเมินผลการดำเนินงาน ตลอดจนทั้ง การปรับปรุง พัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องทั้ง 7 ด้าน คือ

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง แนวทาง ทิศทางหรือสิ่งที่ กำหนดไว้ เพื่อบ่งบอกถึงสิ่งที่จะพัฒนาหรือบรรจุไว้ในหลักสูตร เพื่อผลประโยชน์ในการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนามนุษย์อัน ได้แก่ ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักที่ผู้เรียนทุกคน มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ กระบวนการจากการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเป็นตามศักยภาพจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับ ความสนใจของผู้เรียน จัดกิจกรรมให้หลากหลายตามความสนใจและความถนัดการจัดการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้น ได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคลากร ในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง แนวทางพัฒนากระบวนการ การจัด กระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็น กระบวนการที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และ บูรณาการ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทดสอบ ผลการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยครูผู้สอน จัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย ใช้เทคโนโลยี สื่อการเรียนการสอนแหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น อย่างครอบคลุม มีการติดตามผลการเรียนรู้ตามระเบียบว่าด้วย การวัดผลประเมินผลของ สถานศึกษา และวัดผลประเมินผลในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างหลากหลายตามสภาพจริง ส่วนการเทียบ โอนประสบการณ์นั้น เป็นการสร้างโอกาสให้นักเรียนผู้มีความต้องการศึกษาในสถาบันต่างๆ ตามวาระและโอกาสต่างๆ

2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การทำงานอย่างเป็นระบบของ ครูในการหาคำตอบเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคน และคิดหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพมากขึ้นมีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ในแต่ละระดับการศึกษาและ สนับสนุนให้ผู้เรียนศึกษาหาความรู้ด้วยการวิจัย เช่น การทำโครงการ แล้วนำเสนอข้อค้นพบด้วย การพูดและการเขียน

2.5 ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา กระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ ครูผู้สอน ที่ผู้บริหารมอบหมายให้ดำเนินการ โดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ประสานงานและใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษานั้นๆ โดยส่วนรวมให้เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตร และมาตรฐานการศึกษาในอันที่จะเป็นผลในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรสถานศึกษา

2.6 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารสถานศึกษา ที่จัดดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษา เพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก และพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งด้านผู้เรียน ด้านครู และด้านผู้บริหาร

2.7 ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง สิ่งที่น่าความรู้ไปสู่ผู้เรียนอยู่ในรูปของสิ่งพิมพ์และไม่ใช่สิ่งพิมพ์ที่ ผู้สอนสามารถส่งถึงผู้เรียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้การสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ปีการศึกษา 2557

4. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ปีการศึกษา 2557

5. เทศบาลเมืองทุ่งสง หมายถึง หน่วยงานของรัฐสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งมีพื้นที่อยู่ในเขตเทศบาลเมืองทุ่งสง ตำบลปากแพรก อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัดทั้งหมด 6 โรงเรียน

ประโยชน์ของงานวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงและสถานศึกษาอื่นที่มีความสนใจ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
2. ข้อมูลที่ค้นพบจากการวิจัย จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ตามลำดับ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ

- 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 1.2 ภาวะผู้นำของ Stogdill & Miner
- 1.3 คุณลักษณะของผู้นำ
- 1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 1.5 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.6 การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ

2. การบริหารงานวิชาการ

- 2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
- 2.2 แนวคิดการบริหารงานวิชาการ
- 2.3 วัตถุประสงค์การบริหารงานวิชาการ
- 2.4 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
- 2.5 หลักการบริหารงานวิชาการ
- 2.6 ขอบข่ายงานวิชาการ

3. ประสิทธิภาพ

- 3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ
- 3.2 ประสิทธิภาพขององค์กร
- 3.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
- 3.4 การประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

4. สภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง

- 4.1 การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 4.2 พันธกิจการพัฒนาการศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง
- 4.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำ

มนุษย์จำเป็นต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ไม่มีใครดำรงชีวิตอยู่คนเดียวได้ มนุษย์จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ถึงวิธีการที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น การอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะจำเป็นต้องมีหัวหน้าหรือเรียกกันอีกอย่างว่า “ผู้นำ” การมีลักษณะเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในอันที่จะนำมาซึ่งผลสำเร็จของการบริหารงาน เพราะฉะนั้นการศึกษาแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับลักษณะของการเป็นผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง สำหรับผู้บริหารเพื่อนำเอาไปใช้ตามสภาพที่เหมาะสมและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมของตน ในลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาองค์กร การบริหารการศึกษาในปัจจุบันก็เช่นเดียวกัน หน่วยงานจะขาดไม่ได้ก็คือบุคคลที่จะมาเป็นผู้บริหารหรือผู้นำ เพื่อที่จะชักนำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผลงานที่ปรากฏจะชี้ชัดให้เห็นว่า ผู้นำนั้นมีพฤติกรรมทางการบริหารอย่างไร ซึ่งควรที่จะได้ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีขอบเขตค่อนข้างกว้าง ทั้งนักวิชาการและนักทฤษฎีชาวไทยและต่างประเทศได้นิยามความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ พอสรุปได้ดังต่อไปนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2550 , 2) ให้ทัศนะไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้และต้องเป็นผู้มีความสามารถ อันเกิดจากตัวของเขาเอง จนเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้และนำทีม ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ธวัช บุญยมณี (2550 , 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง การกระทำระหว่างบุคคลโดยบุคคลที่มีอิทธิพล (inspiration) หรือคลับันดาลใจ (inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่ม กระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550 , 16) กล่าวถึงภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นสู่การทำให้เป้าประสงค์ของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบรรลุบรรลุผลสำเร็จ

Stogdill (1974 ; อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ , 2550 , 14) ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่ม เพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย

Yukl (2001 ; อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ , 2550 , 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่ชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน(Shared Goal)

Katz & Kahn (1978 ; อ้างถึงในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ , 2550 , 14) ภาวะผู้นำ คือการใช้ อิทธิพลเพิ่มที่สูงกว่าและมากกว่ากลไกการทำงานปกติที่ใช้กำกับงานประจำองค์การ

พิพัฒน์ ฉ่ำเมืองปัก (2551 , 13-14) ภาวะผู้นำคือ กระบวนการที่ใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือ กลุ่มบุคคลหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำ กิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของกลุ่ม โดยให้การจูงใจให้บุคคลหรือปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตน ด้วยความเต็มใจ ความยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือ ผู้บริหารต้องการและสอดคล้องวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรนั่นเอง

ราชบัณฑิตยสถาน (2551 , 253) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง คุณลักษณะ บารมี ความเชี่ยวชาญและสถานการณ์ของบุคคล หรือตำแหน่งที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้เกิดความ ร่วมมือยินยอมใช้ความพยายาม และดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552 , 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายของกลุ่มที่ได้กำหนดไว้ หรือหมายถึงรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล

วรภัทร์ ภูเจริญ (2553) กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำไม่ใช่เรื่องของบุคคลแต่เป็นคนที่มี ภาวะผู้นำใครก็สามารถมีภาวะผู้นำได้ ภาวะผู้นำเกิดจากการเปลี่ยนแปลงจากภายใน (The Inter of Leadership) หรือต้นตอ (The Source) คือ จิต สติ และความคิดผู้นำสมัยใหม่จะเป็นผู้นำแบบผู้นำ ร่วม (Collective Leadership) คือการรวมพลังทุกคนไปด้วยกัน ช่วยเป็นแบบของค์รวม ไม่แยกส่วน ร่วมกันเดินทางสู่การหลุดพ้น (ความหมายชีวิต) และดูแลซึ่งกันและกันสันติภาพ แบ่งปัน(อยู่ร่วม)

ปราโมศ อิศโร(2553 , 21) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพล ต่อกลุ่มหรือบุคคลในการ โน้มน้าวจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สัมมา ธรธิชัย(2553 , 31) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือ ตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของคนด้วยความ เต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553 , 25) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของผู้ตาม เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ขององค์กร โดยใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ตามเกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ในการดำเนินการ เพื่อให้ประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย

กัลยภรณ์ คารากร ณ อยุธยา (2554 , 11) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งสร้างอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือผู้ตาม เพื่อให้ปฏิบัติกิจการให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือที่องค์กรวางไว้ โดยที่การกระทำดังกล่าวเกิดจากการที่ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวผู้นำ และพร้อมปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันขององค์กร และหารสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปการใช้อำนาจ และอิทธิพล หรือรูปแบบของผู้นำก็เปลี่ยนตามไปด้วย

ศศิวิมล สุขหนารักษ์ (2554 , 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ในลักษณะการจูงใจใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การปกครองบังคับบัญชาการควบคุมดูแล การตัดสินใจ และสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐ ชาติคำมูล (2555 , 18) กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า หมายถึง คุณลักษณะบรรมีความเชี่ยวชาญและสถานการณ์ของบุคคลใดแล้วจะทำให้ผู้อื่นอยากทำตามโดยสมัครใจ ไม่ยึดติดกับตำแหน่งก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมพลังทุกคนนำไปด้วยกัน ช่วยกันเป็นแบบองค์กรวม ไม่แยกส่วน ยินยอมใช้ความพยายามและดำเนินกิจกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรที่ดึงมาอย่างถูกต้องชอบธรรม

จากความหมายของภาวะผู้นำทั้งจากรากศัพท์และทัศนคติของนักวิชาการ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคล เพื่อเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา พยายามให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

ภาวะผู้นำ ของ Stogdill & Miner

Stogdill & Miner (1992 ; อ้างถึงในสัมมา ราชนิธิย์ , 2553 , 73) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะของผู้นำหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลงไม่นาน โดยผลการวิจัยพบว่าอัตราการออกจากงานของพนักงานจะต่ำสุดและความพอใจของพนักงาน จะสูงสุดภายใต้ภาวะผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ (มุ่งคน) ในทางตรงกันข้าม ภาวะผู้นำที่มีพฤติกรรมตามมิติกิจสัมพันธ์ (มุ่งงาน) พนักงานจะมีการร้องทุกข์และออกจากงานมาก และผลการวิจัยอีกประการหนึ่งพบว่า พฤติกรรมผู้นำแสดงออกในลักษณะของการผสมผสานระหว่างมิติทั้งสองมากกว่าจะเป็นมิติใดมิติหนึ่ง

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State Leadership) ผลการศึกษาสรุปได้ว่า แบบของผู้นำมิติกิจสัมพันธ์สูงและมิตรสัมพันธ์เป็นพื้นฐานเบื้องต้นของพฤติกรรมผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติทั้งมิติกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ ถ้าผู้นำมีลักษณะกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์สูงก็ก่อให้เกิดความพึงพอใจ

แก่ผู้ร่วมงาน (สัมมา ธรนิษฐ์ , 2553 , 73) และมีความคล้ายคลึงกับการศึกษาของกลุ่มมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard Studies of Group Leadership) ผลการศึกษาทำให้เกิดภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ แบบมุ่งงาน (Task Leader) กับแบบมุ่งสังคม (Social Leader) ผู้นำแบบมุ่งงานจะสนใจในการให้กลุ่มปฏิบัติงาน ผู้นำแบบสังคมจะพยายามรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในกลุ่มพยายามให้สมาชิกของกลุ่มเห็นว่าแต่ละคนก็มีความสำคัญ ผู้นำทั้งสองแบบมีความจำเป็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานแต่มีคนไม่มากนักที่จะเป็นผู้นำทั้งสองแบบได้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ , 2552 , 51)

จึงได้ข้อสรุปว่า ผู้นำมี 2 รูปแบบ คือ แบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) กับแบบมุ่งงาน (Initiating structure)

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ จะมีลักษณะไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ขก่องให้เกียรติ ห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชา มีความอบอุ่น ใช้การสื่อสารแบบสองทาง ทั้งด้านการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัว ผลักดันและส่งเสริมให้เกิดการทำงานโดยการจูงใจ หลีกเลี่ยงการลงโทษ

2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน มีลักษณะเน้นการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย จัดระเบียบองค์กร กำหนดขอบข่ายงาน วางแผนการทำงาน มอบหมายงาน กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงาน เพื่อให้ได้ผลตามที่ต้องการ ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นหลัก ซึ่งได้แก่ การวางแผนการจัดโครงสร้าง การกำหนดเป้าหมาย การตรวจสอบ การประสานงานและการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะของผู้นำ

Stogdill ได้ทำการวิจัยคุณลักษณะเด่นของผู้นำ ระหว่างปี ค.ศ. 1904-1948 จำนวน 124 เรื่อง โดยเน้นการเปรียบเทียบ คุณลักษณะของผู้นำ กับผู้ที่ไม่เป็นผู้นำ พบว่าคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความเป็นผู้นำ ในฐานะผู้ใช้ความสามารถของตนให้ผู้อื่น ปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมายนั้นตรงตามสมมติฐาน ได้แก่ ความเฉลียวฉลาด ความรู้สึกรู้เข้าใจในการรับรู้ต่อความต้องการของผู้อื่น ความเข้าใจในงาน ความคิดริเริ่ม ความอดทนต่อการแก้ปัญหาต่างๆ มีความมั่นใจในตนเอง ต้องการแสวงหางานรับผิดชอบ และต้องการอยู่ในฐานะที่มีอำนาจและการควบคุม อย่างไรก็ตามความจำเป็นต้องใช้คุณลักษณะแต่ละชนิดมาน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ผลวิจัยเหล่านี้ไม่สามารถระบุคุณลักษณะที่จำเป็น หรือให้ความแน่นอนว่าองค์ประกอบใดจะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในปี ค.ศ. 1974 Stogdill ได้ทำการสังเคราะห์ผลงานวิจัยคุณลักษณะผู้นำ ระหว่างปี 1949-1970 จำนวน 163 กรณี พบว่ามีคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ ความมีประสิทธิภาพของผู้นำและมีทักษะใหม่ๆบางประการที่เพิ่มขึ้นดังต่อไปนี้คุณลักษณะและทักษะที่แยกผู้นำจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ (สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ , 2550 , 103-104)

1. คุณลักษณะ (Traits)

- 1.1. ความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์
- 1.2. รับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม
- 1.3. มีความทะเยอทะยานมุ่งความสำเร็จ
- 1.4. มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา
- 1.5. ให้ความร่วมมือ
- 1.6. ตัดสินใจดี
- 1.7. สามารถฟังพาทอาศัย
- 1.8. ต้องการมีอำนาจเหนือและมีแรงจูงใจด้านอำนาจ
- 1.9. มีพลังหรือมีระดับความกระตือรือร้นสูง
- 1.10. มีความมุมานะ พยายามอย่างต่อเนื่อง
- 1.11. มีความมั่นใจในตนเอง
- 1.12. สามารถทนต่อภาวะความเครียด
- 1.13. เต็มใจแสวงหางานรับผิดชอบ

2. ทักษะ (Skills)

- 2.1. เฉลียวฉลาด, มีสติปัญญา
- 2.2. มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- 2.3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 2.4. มีความนุ่มนวลและมีอิทธิพลดี
- 2.5. มีความคล่องแคล่วด้านการพูด
- 2.6. มีความรอบรู้เกี่ยวกับงาน
- 2.7. มีความสามารถจัดการ หรือ ความสามารถด้านบริหาร
- 2.8. มีความสามารถในการชักชวน
- 2.9. มีทักษะทางสังคม

ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ “Instructional Leadership” ได้กลายเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมท่ามกลางหมุ่่นักการศึกษาในฐานะเป็นผู้สร้างผลผลิตทางการศึกษา ซึ่งจะเริ่มเห็นได้จากงานวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียนมีมากขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 และต้นปี ค.ศ. 1980 ดังที่สอดคล้องกับงานวิจัยนั้น “ภาวะผู้นำทางวิชาการ” เป็นหนึ่งในเงื่อนไขของปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติของโรงเรียนมีความคาดหวังสูงต่อผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้น ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการเรียนรู้

ของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (Hopkins , 2001 , 16) และพบว่าองค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์และเป็นตัวทำนายความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (วีรพงษ์ ไชยหงส์ , 2557 , ออนไลน์)

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (Instructional Leadership) มีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้และการสอนในสถานศึกษาโดยตรง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

ถาวร เส็งเอียด (2550 , 150) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึงความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์กับคณะครูและนักเรียน ส่วนสิริราณี วสุภัทร (2551 , 29) ได้นิยามความหมายของ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวบรวม และประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Seyfarth (1999) ได้กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนางานด้านวิชาการ การวางแผน การพัฒนา การใช้หลักสูตร การนิเทศ การศึกษาการกำหนดเป้าหมายการสนับสนุนและส่งเสริมครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การร่วมมือกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน การพัฒนาสภาพการทำงานของครู การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เป็นที่น่าพอใจ การอำนวยความสะดวกวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการบวนการสอนแบ่งออกเป็น 5 ด้านได้แก่

1. มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร หมายถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงหลักสูตรใหม่ๆ กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดเนื้อหาของหลักสูตรวางแผนร่วมกับคณะครู แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลาย จัดทำตารางการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร

2. การประเมินผลการเรียนของนักเรียน หมายถึงการกำหนดนโยบาย กำหนดเวลาการวัดผลและประเมินผล ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการวัดและประเมินผล ส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างเครื่องมือในการวัดผลประเมินผล กำกับดูแลให้ครูวัดและประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง การประเมินผลที่หลากหลาย ดูแล กำกับ ติดตามและตรวจสอบเอกสารการวัดผลและ

ประเมินผล สนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ให้ครูรายงานผลการประเมินการเรียนรู้นักเรียนแก่ผู้ปกครองทราบ

3. การจัด โครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการเป็นพิเศษ หมายถึงการรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษทุกคนเข้าเรียนในโรงเรียน วางแผนการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ แต่งตั้งคณะกรรมการดูแลจัดการศึกษา รวบรวมข้อมูลนักเรียนไว้อย่างเป็นระบบ กำหนดขั้นตอนในการคัดแยกนักเรียน 9 ประเภท กำหนดสถานที่ และรูปแบบการเรียนร่วม ส่งเสริมครูเข้ารับการอบรม สนับสนุนครูจัดทำแผนการศึกษาเด็กรายบุคคล เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การจัดการศึกษาเรียนร่วมแก่ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอก นิเทศ กำกับติดตามและประเมินผล การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4. การประเมินผลการสอนของครู หมายถึงการจัดทำแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หาข้อมูลของครูผู้สอน พิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงาน ควบคุมกระบวนการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กระตุ้นคณะครูให้มีการประเมินตนเอง นิเทศ ติดตามผลการสอน ประชุมคณะกรรมการประเมินผล

5. การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู หมายถึงการกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการพัฒนาสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรม สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้ครูทำผลงานกระตุ้นให้ครูนำผลการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาที่ได้มาปรับปรุงการเรียนการสอน สร้างขวัญกำลังใจให้ครู พัฒนาระบบการสอนอย่างต่อเนื่อง ติดตามผลการดำเนินงานภายหลังการเข้าประชุม อบรม หรือสัมมนาครู

คณะกรรมการการศึกษา รัฐแมริแลนด์ (Maryland State Board of Education, 2005:Online) ได้กำหนดกรอบงานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในด้านเนื้อหาและทักษะที่สำคัญ โดยแบ่งเป็น 8 องค์ประกอบ ได้แก่ (สิริรानी วสุภัทร , 2551 , 54-55)

1. การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารนำวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ประกอบด้วยค่านิยม ความท้าทาย และ โอกาสต่างๆ เพื่อการพัฒนาของนักเรียน มีกระบวนการเพื่อ ให้นักลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ดำเนินการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ มีการทบทวนตรวจสอบโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และจัดหาทรัพยากร เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้วิสัยทัศน์เกิดผลสำเร็จ

2. การร่วมกิจกรรมอย่างกลมเกลียวกัน เป็นการให้ความเคารพ สร้างทีมงาน และไว้วางใจอย่างแท้จริงในการประสานสัมพันธ์กับนักเรียน บุคลากร และผู้ปกครองนักเรียน ผู้บริหาร มีความคาดหวังสูงต่อผู้เรียนและครูในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างทีมภาวะผู้นำของโรงเรียนที่มี

ประสิทธิผล สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการเรียนรู้ของนักเรียน และให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. การติดตาม ดูแลความร่วมมือในการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับครูอย่างต่อเนื่องในการสร้างหลักสูตรที่เป็นมาตรฐานทั้งส่วนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น และนำกลยุทธ์การสอนบนพื้นฐานงานวิจัยไปประยุกต์ งานมอบหมายของครูมีเป้าหมาย ทำทนายในระดับที่เหมาะสมและเป็นการเรียนรู้สิ่งใหม่ และมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อวัดความก้าวหน้าของนักเรียน

4. การสร้างความมั่นใจในกฎเกณฑ์การประเมินผล ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในการประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อพัฒนาความร่วมมือ สร้างความมั่นใจในการใช้การประเมินผลระหว่างเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน การประเมินผลสรุปเพื่อเป็นพื้นฐานในการวัดผลสัมฤทธิ์ และการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน

5. การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนาการเรียนการสอน ด้วยการสร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้มีการใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เว็บไซต์เพื่อการศึกษา ค้นคว้า ทบทวนสรุปข้อมูลเป็นกลุ่มย่อย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจพัฒนาการเรียนการสอน และคณะครูร่วมมือกันวิเคราะห์ผลงานของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

6. การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน มีความสอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร การสอนและการประเมินผล และสัมพันธ์กับเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและรับผลสะท้อนกลับ มีการพัฒนาวิชาชีพที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร และมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพของหน่วยงานต้นสังกัด

7. การสร้างและพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำให้บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำให้แก่บุคลากรด้วยการสร้างโอกาสการเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน กระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ครู สร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาให้แก่ครู และมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพและความสำเร็จของทีมผู้นำของสถานศึกษา

8. การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง ผู้บริหารเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องด้วยการให้การต้อนรับผู้ปกครองนักเรียน ผู้มีอุปการคุณ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาในโรงเรียน กระตุ้นให้เป็นสมาชิกร่วมปฏิบัติการปฏิรูปโรงเรียน ให้มีส่วนร่วมในวิถีชีวิตของโรงเรียน มีการกระจายการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

สิร์รานี วสุภัทร (2551 , 194) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและเชิงยืนยันภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาของรัฐแมริแลนด์ (Maryland State Board of Education , 2005) โดยได้มีการปรับลดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์
- 2) การสร้างความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล
- 3) การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ
- 4) การเสริมสร้างความเป็นผู้นำ และการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

Kaiser (2000 . อ้างถึงใน นาวา สุขรมย์ , 2550 , 18) ภาวะผู้นำทางวิชาการมี 7 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี ปรัชญา ของหลักสูตรต่างๆที่ใช้ในโรงเรียน
- 2) มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่างๆ
- 3) สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอน
- 4) การเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิชาการ
- 5) สนับสนุนความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน
- 6) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 7) นิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้กล่าวถึงบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ

การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในฐานะที่เป็นผู้นำองค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำบุคลากรในสถานศึกษาให้ร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจ และมีความสุขผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและงานในลักษณะที่เน้นบุคคลและงานให้สมดุลกัน ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการดังกล่าวสามารถทำการเสริมสร้างให้มีความเข้มแข็งขึ้นได้ โดยมีขั้นตอนดังนี้ (สถิตชัย วรานนท์วนิช , 2553, 144-145)

1. ศึกษาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. ประเมินความสามารถในการเป็นผู้นำของตนเอง

3. แสวงหาแนวทางวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับจุดพัฒนาและเหมาะสมกับข้อจำกัดของตนเอง
4. สร้างเจือใจกับตนเอง ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
5. ทดลองฝึกปฏิบัติและปรับปรุงแก้ไข
6. ประเมินผลการพัฒนาตนเอง
7. เสริมแรงและภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง

การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ ถือว่าเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษาทุกระดับ ทั้งนี้ เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ก็คือการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาที่ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สถิตชัย วรรณท้วนิช , 2553 , 144-145) ได้ตามมาตรฐานการศึกษา มีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตรงตามจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระดับชาติ

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

ถิญญา สาทร (อ้างอิงใน สันติ บุญภิรมย์ , 2552 , 21) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจการทุกชนิดในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนนักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด

คัมภีร์ สุดแท้ (2553 , 22) ให้ความหมายของงานวิชาการไว้ว่างานวิชาการ หมายถึง งานหลักที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้ครอบคลุมระบบการเรียนรู้ทั้งภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน มีการวัดผลประเมินผล เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นที่ไปตามหลักสูตรสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 , 2) ให้ความหมายของคำว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

โสภกา วงษ์นาคเพ็ชร์ (2553 , 24) สรุปไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทางด้านวิชาการและด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนการพัฒนาส่งเสริม

ประสิทธิภาพของการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งนับเป็นหัวใจสำคัญหรือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง

วิชา ทองหง่า (2554 , 15) กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมประเภทในโรงเรียน เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารและทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญ เป็นงานที่เกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนซึ่งเป็นจุดหมายหลักของสถานศึกษา เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จความสามารถของผู้บริหารและคุณภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

พระมหาบุญเสริม ทุมมทินโน (ทองศรี) (2554 , 25) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาทุกชนิดในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงสุดเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน

อัฐพงศ์ จารุทรัพย์สไต (2554 , 50) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการ คือ กระบวนการบริหารในกิจกรรมต่างๆที่สถานศึกษาจัดขึ้น ซึ่งส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานได้ตามเจตนารมณ์ของการศึกษาให้มากที่สุด

กฤตย์ คำนวน ไว (2555 , 12) สรุปไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การร่วมกันจัดการ หรือดำเนินงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด

จากความหมายของการบริหารงานวิชาการดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร

แนวคิดการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพ (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ , 2552 , 28)

วัตถุประสงค์การบริหารงานวิชาการ

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น
2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพในเพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินภายนอกจากหน่วยงานภายนอก
3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็น สำคัญ ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา บุคคลครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นๆ อย่างกว้างขวาง (รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, 2552, 28)

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร เนื่องจากงานวิชาการจัดได้ว่าเป็นงานหลัก ในการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะด้านการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวกับการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

วิภา ทองหง่า (2554, 18)งานวิชาการถือเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะ จุดหมายของสถานศึกษาก็คือการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของ การศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพมีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี โรงเรียนจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเป็นสำคัญ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, 15) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญ ที่สุดสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดใน สถานศึกษาโดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพ การเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของ สถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร

ธาริรัตน์ กลดณีย์ (2556, 19) สรุปไว้ว่างานวิชาการถือเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ แบบเรียน งานการ เรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศ การศึกษา งานวางแผนการศึกษาและงานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุ จุดหมายการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของสถาบันการศึกษาทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัย วิทยาลัยหรือโรงเรียน การที่จะดูว่าสถานศึกษาใดมีมาตรฐานก็มักจะเอาผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญ งานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่าจะเอาจริงกับการบริหารงานวิชาการมากน้อยเพียงใด นั่นเอง เนื่องจากงานวิชาการมีความสำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้บริหารจึงต้องใช้เวลาในการบริหารวิชาการให้มากกว่างานอื่นๆ

โดยสรุปแล้วจะเห็นว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ และเน้นหนักในการบริหารงานด้านนี้เป็นอันดับแรก โดยมีการวางแผนดำเนินงานร่วมกับคณะครู และผู้เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบและรัดกุม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนมีการกำกับติดตามประเมินผล พัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จะสร้างนักเรียนให้มีคุณธรรม มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างดี

หลักการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา สถานศึกษาจะดีหรือ ไร้คุณภาพขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการเป็นสำคัญ ในการบริหารงานวิชาการจึงจะต้องมีหลักการและวิธีการดำเนินงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นในเบื้องต้นของการบริหารจึงต้องมีความชัดเจนในเรื่องต่างๆดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552 , 32) กล่าวว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐ จึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งซึ่งเรียกว่า ธรรมภิบาลมาบูรณาการให้เข้ากับการดำเนินงานด้านต่างๆการบริหารงานวิชาการ ก็ต้องมีหลักธรรมภิบาล คือหลักการคุ้มค่า คือการได้ผลผลิตคุ้มค่าแก่การลงทุน นั่นคือ ผู้เรียนสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตรไม่ลาออกกลางคันเรียนเกินเวลา และช้ากว่ากำหนด หลักนิติธรรม หมายถึง ความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ทุกคนต้องปฏิบัติเป็นไปทางเดียวกัน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 , 15) และ (วิภา ทองหงษ์ , 2554 , 20) ได้ให้หลักการบริหารงานวิชาการว่า ผู้บริหารควรจะได้คำนึงถึงหลักการบริหารงานวิชาการดังนี้ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงเป้าหมายของสถานศึกษาว่าเป็นไปในทิศทางใด จึงจะจัดงาน จัดคน จัดเงิน จัดวัสดุอุปกรณ์ได้เหมาะสม 2) ต้องมีเทคนิควิธีการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานทุกประเภทย่อมต้องมีเทคนิควิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการที่สมควรจะมีระบบมีความรอบคอบ จึงจะทำให้งานดำเนินไปด้วยดี 3) มีการประเมิน

ผลงานทางวิชาการเมื่อได้ดำเนินกิจการใด ควรจะได้มีการประเมินผล และติดตามผลเพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานได้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา โรงเรียนจะมีคุณภาพขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการเป็นสำคัญ ดังนั้นในการบริหารงานวิชาการผู้บริหารจำเป็นต้องมีหลักการในการบริหารงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเทคนิค กระบวนการ มีความเข้าใจ รวมถึงการมีเป้าหมายของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

ขอบข่ายงานวิชาการ

เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย และมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องจะต้องทำความเข้าใจกับขอบข่ายของการดำเนินงาน และภาระหน้าที่ของการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างดี เพราะขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของการศึกษากระบวนการบริหารงานวิชาการจะเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตั้งแต่การวางนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนา การจัดดำเนินการสอน การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา และการวัดและประเมินผล รวมทั้งการติดตามผลการศึกษา โดยมีบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดครอบคลุมเครือข่ายงานอย่างครบถ้วนจากการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยยังได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเพื่อนำมาสังเคราะห์ขอบข่ายงานวิชาการในสถานศึกษาดังแสดงในตารางที่ 1

จากแนวคิดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการจากหน่วยงาน และนักวิชาการข้างต้นมีขอบข่ายหลายประเด็น ผู้วิจัยสังเคราะห์หลักการบริหารงานวิชาการดังกล่าวข้างต้นไว้เป็น 7 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนงานวัดผล 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 5) ด้านการนิเทศการศึกษา 6) ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และ 7) ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

ปัจจุบันได้มีการประกาศใช้หลักสูตรใหม่ที่เรียกว่า “หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อให้สถานศึกษาจัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังนั้น กิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวกับหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ,2550,163–174)

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 และฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 27 วรรค 2 กำหนดให้สถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ จากชีวิตจริงของตนเองเป็นการเรียนรู้ที่เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงแก่ผู้เรียนทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติในการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง องค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง ก็คือหลักสูตร (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ , 2552 , 41) ซึ่งในด้านความหมายของหลักสูตรนั้นได้มีนักการศึกษาให้ความหมายไว้หลายประการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2551 , 235) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 4 ลักษณะคือ 1) หลักสูตร หมายถึง รายวิชาหรือเนื้อหาที่ใช้สอนซึ่งจะเน้นที่การกำหนดเค้าโครงหรือหัวข้อและรายละเอียดของเนื้อหาที่จะสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ 2) หลักสูตรหมายถึง มวลประสบการณ์ที่โรงเรียนหรือสถานศึกษาจัด ให้แก่ผู้เรียน 3) หลักสูตร หมายถึง กิจกรรมการเรียนการสอน และ 4) หลักสูตร หมายถึง สิ่งที่สังคมคาดหวังหรือมุ่งหวังที่จะให้ผู้เรียนได้รับ ในการจัดทำหลักสูตรผู้จัดทำย่อมจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตรซึ่งได้แก่ จุดมุ่งหมายเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการประเมินผลและดำเนินการจัดทำหลักสูตรให้องค์ประกอบเหล่านั้น มีความสอดคล้องสมควรได้สัดส่วนกันอย่างพอดี แต่ทั้งนี้ จะต้องคำนึงถึง

สภาพสังคม ปรัชญาการศึกษาของชาติในปัจจุบันวิทยาการและความรู้ในด้านจิตวิทยาด้วย แต่เมื่อระยะเวลาผ่านไป สภาพของสังคมย่อมเปลี่ยนแปลงไปเช่นเดียวกัน หลักสูตรก็จำเป็นจะต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นด้วย และหุมนศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551 , 59-60) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความพยายามจัดประสบการณ์ต่างๆ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองตามที่พึงประสงค์ของสังคม การพัฒนาหลักสูตรเกิดขึ้นด้วยความจำเป็นดังนี้ 1) ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ซึ่งในปัจจุบันสืบเนื่องจากภาวะทางเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปทำให้ส่งผลต่อสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปด้วย และเทคโนโลยีที่สามารถนำมาใช้เป็นสื่อทางการศึกษามีมากขึ้น จึงทำให้ผู้สอนจะต้องมีการพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอ 2) ปรัชญาการศึกษาที่ปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัย สืบเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม ทำให้การศึกษาต้องปรับเปลี่ยนไปด้วย เช่น จากการยึดครูเป็นศูนย์กลางต้องเปลี่ยนเป็นยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรง ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติทดลอง ฝึกงาน และเน้นกระบวนการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ให้เรียนรู้อย่างหลากหลายตามศักยภาพของผู้เรียน ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรยังมีความจำเป็นเพิ่มขึ้น 3) ความต้องการของผู้เรียนในปัจจุบันผู้เรียนต้องการเรียนรู้สิ่งที่มีความหมายกับตัวเองมากขึ้น การไปใช้ชีวิตประจำวันเพื่อความอยู่รอดและความสงบสุขของชีวิต การจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง จึงต้องมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียน 4) ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น เป็นความจำเป็นที่ต้องคำนึงถึงสภาพของสังคมและวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ของผู้เรียนในชุมชน เพื่อเขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้โดยไม่สร้างปัญหาให้กับสังคม รู้จักรับผิดชอบ รู้จักหน้าที่การเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมการจัดหลักสูตรให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน 5) การพัฒนากระบวนการและรูปแบบทางการศึกษาทำให้การจัดเนื้อหาวิธีการสอน รวมทั้งการวัดผลและประเมินผลต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย เช่น การจัดการศึกษาทางไกล การศึกษาด้วยตนเอง การใช้บทเรียนสำเร็จรูป การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ช่วยสอนการศึกษาด้วยกระบวนการแก้ปัญหา เป็นต้น การปรับปรุงเนื้อหาวิชา จุดประสงค์ของหลักสูตรการกำหนดวิธีการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผลย่อมต้องการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นการพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปรับปรุงจุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น การดำเนินการพัฒนาหลักสูตร

จึงสรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง แนวทาง ทิศทางหรือสิ่งที่กำหนดไว้เพื่อบ่งบอกถึงสิ่งที่จะพัฒนาหรือบรรจุไว้ในหลักสูตรเพื่อผลประโยชน์ในการบริหาร

จัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนามนุษย์อันได้แก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักที่ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้กระบวนการจากการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเป็นตามศักยภาพจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน จัดกิจกรรมให้หลากหลายตามความสนใจและความถนัดการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคลากรในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ภาวिका ธาราศรีสุทธิ (2550 , 20) ได้กล่าวถึงหลักสูตรว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ เพราะหลักสูตรเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนา คน ชุมชน สังคม เป็นการถ่ายทอดความรู้ฝึกฝน อบรม สืบสานวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตที่ดีงามและเรียนรู้เรื่องราวเกี่ยวกับตนเองความสัมพันธ์ของตนเองกับครอบครัว ชุมชน ชาติ และโลก การบำรุงรักษาการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลตลอดจนการพัฒนาผู้เรียนในด้านต่างๆ ดังนั้นครูจึงเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะนำไปสู่ การพัฒนาประเทศ เช่นเดียวกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 , 23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรและการสอนไว้ว่า หลักสูตรเป็นหลักและหัวใจของการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่ เป้าหมายของการศึกษา ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรและการเรียนการสอนจะทำให้การศึกษาดำเนินไปด้วยดี ทั้งแก่ตัวผู้เรียนเองและช่วยให้ครูได้มีทิศทางและสิ่งที่กำหนดในการสอน ดังนั้นในการนำหลักสูตรไปใช้นั้นผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกฝ่ายต้องรู้เรื่องหลักสูตรซึ่งการใช้หลักสูตรประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกันโดยบุคคลหลายฝ่าย เมื่อสถานศึกษาได้จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ การรับตรวจสอบเพื่อประเมินว่า หลักสูตรสถานศึกษาที่ได้จัดทำนั้นมีความสมบูรณ์มากน้อยเพียงใด ซึ่งกรมวิชาการและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องได้เสนอแนวทางการตรวจสอบ ในเอกสารแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา นอกจากนั้นคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำเอกสารสาระการเรียนรู้แกนกลางของ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้สถานศึกษาใช้ในการปรับใช้ ตรวจสอบหรือเทียบเคียง อันจะช่วยให้สถานศึกษามีความมั่นใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามากยิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ , 2552 , 3)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า หลักสูตรคือ การจัดประมวลประสบการณ์ที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการอย่างยิ่ง เป็นการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานให้ ประสบความสำเร็จ โดยที่ต้องนำมาวิเคราะห์ ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมืองรวมถึงค่านิยมสมัยนั้นๆ ซึ่งจะ เป็นหลักสูตรแบบใดก็ต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอผู้บริหารจึงควรมีความเข้าใจหลักสูตรอย่างถ่องแท้

หลักสูตรเป็นตัวกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางของการจัดการศึกษา โดยหลักสูตรจะกำหนดหลักการ และจุดมุ่งหมายของการศึกษา โครงสร้างของหลักสูตร การจัดหลักสูตร สาระและมาตรฐานการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดผลการเรียนรู้ หลักสูตรจึงมีความสำคัญที่เกี่ยวเนื่องกับการจัดการศึกษาต้องทำความเข้าใจหลักสูตรอย่างดีจึงสามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้

องค์ประกอบในการพัฒนาหลักสูตร

องค์ประกอบในการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย คณะกรรมการดำเนินงานจัดทำหลักสูตร การวางแผนงานหรือกำหนดโครงสร้างหลักสูตร ดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรและประเมินผลหลักสูตรองค์ประกอบในทูลส่วนของหลักสูตรจะมีความสำคัญเท่าเทียมกัน และในการพัฒนาหลักสูตรจะขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไม่ได้ จะต้องดำเนินงานเกี่ยวโยงและสัมพันธ์กันทั้งหมด ส่วน Taba (1962 ; อ้างถึงใน ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ , 2551 , 60) ได้กำหนดขั้นตอนไว้ดังนี้

1. สสำรวจสภาพปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นทางสังคม
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่สังคมต้องการ
3. คัดเลือกเนื้อหาวิชาความรู้ที่ครูต้องนำมาสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตรงกับความต้องการและความจำเป็นของสังคม และเนื้อหานั้นตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและปรับปรุงเนื้อหา
4. คัดเลือกประสบการณ์เรียนรู้มาเสริมเนื้อหาให้สมบูรณ์ และตรงตามวัตถุประสงค์
5. นำไปทดลองใช้
6. ประเมินผลการใช้หลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรต้องอาศัยการประเมินผลการใช้หลักสูตร ซึ่งควรดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้ 1) วิเคราะห์และตีความวัตถุประสงค์ของหลักสูตรให้เป็นเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน 2) สร้างเครื่องมือและคัดเลือกวิธีที่เหมาะสม 3) เก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้น 4) รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
7. แปรผลและอภิปรายผลการประเมินเพื่อพัฒนาต่อไป

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537 , 1-23) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรแบบวงจร (Integrated Curriculum Development) โดยแบ่งกระบวนการการพัฒนาหลักสูตร 3 ระบบคือ ระบบร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้งานและระบบการประเมินหลักสูตร ซึ่งทั้งสามระบบนี้ต้องสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน ดังนี้

1. ระบบการร่างหลักสูตร มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 สิ่งกำหนดหลักสูตร คือ การเตรียมการศึกษาข้อมูลพื้นฐานต่างๆ ที่จะนำมาใช้สำหรับการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ สิ่งกำหนดทางวิชาการ สิ่งกำหนดทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและกำหนดทางการเมือง

1.2 รูปแบบหลักสูตร ประกอบด้วยโครงสร้างและองค์ประกอบหลักสูตร ซึ่งสะท้อนให้เห็นภาพและมาตรฐานการศึกษาของแต่ละหลักสูตร

1.3 การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตร พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขบางส่วนก่อนนำไปใช้จริง ซึ่งอาจทำได้โดยวิธีการ สัมมนา การวิจัยและทดลองใช้หลักสูตรแบบนำร่อง เป็นต้น

2. ระบบการใช้งานหลักสูตร มีองค์ประกอบดังนี้

2.1 การขออนุมัติหลักสูตร โดยเสนอหน่วยงานที่สังกัด เพื่อให้ความรับผิดชอบหลักสูตรเมื่อหลักสูตรได้รับการอนุมัติเรียบร้อยแล้วและจัดดำเนินการเรียนการสอนได้

2.2 การวางแผนการใช้หลักสูตร จะต้องกระทำควบคู่ไปกับการขออนุมัติหลักสูตร เมื่อหลักสูตรได้รับการอนุมัติเรียบร้อยแล้ว จะได้ดำเนินการใช้งานหลักสูตรทันที

2.3 ดำเนินการใช้งานหลักสูตร เริ่มตั้งแต่การประชาสัมพันธ์การเตรียมความพร้อมของบุคลากร งบประมาณ การออกแบบกิจการการเรียนการสอนตลอดจนการจัดตารางสอน

3.ระบบการประเมินหลักสูตร มีกระบวนการดังนี้

3.1 การวางแผนการประเมินหลักสูตรว่าจะประเมินหลักสูตรในส่วนด้านใดบ้าง เช่น การประเมินเอกสารหลักสูตร ประเมินย่อยๆ แต่ละระบบ เช่น ระบบการเรียนการสอนผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน หรือประเมินหลักสูตรทั้งระบบ

3.2 การเก็บข้อมูล ได้แก่ การรวบรวมข้อมูล การจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ควรกำหนดว่ามีข้อมูลอะไรบ้างที่สำคัญในการตัดสินใจ การจัดระบบข้อมูลจะช่วยจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ และสังเคราะห์ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.4 การรายงานข้อมูล การจัดทำรายงานและการนำเสนอข้อมูล จะช่วยในการพิจารณาว่าหลักสูตรนี้มีคุณค่าตรงตามวัตถุประสงค์ หรือต้องปรับปรุงอะไรบ้าง

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 , 35)ในระบบการศึกษาที่มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น และสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรนั้น หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ ระดับท้องถิ่น จนถึงระดับสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการพัฒนา สนับสนุน ส่งเสริม การใช้และพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและ การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษามี

ประสิทธิภาพสูงสุดอันจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในระดับชาติ ในระดับท้องถิ่นได้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดอื่นๆ เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา เป็นตัวกลางที่จะเชื่อมโยงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดในระดับชาติให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาส่งเสริมการใช้และพัฒนาหลักสูตรในระดับสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จโดยมีภารกิจสำคัญคือกำหนดเป้าหมายและจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับท้องถิ่นโดยพิจารณาให้สอดคล้องกับสิ่งที่มีความต้องการในระดับชาติ พัฒนาสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับท้องถิ่น รวมทั้งเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาบุคลากร สนับสนุนส่งเสริมติดตามผล ประเมินผลวิเคราะห์ และรายงานผลคุณภาพของผู้เรียน ในระดับสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนและดำเนินการใช้หลักสูตรการเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนา การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและรายละเอียดที่เขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัดอื่นๆ ในระดับท้องถิ่นได้จัดทำเพิ่มเติม รวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน โดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา จะต้องศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายหลักการและโครงสร้างของหลักสูตร การวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ การบูรณาการเนื้อหาสาระ การนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และการจัดทำสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมที่สอดคล้องกับความถนัด และความสนใจของนักเรียน ซึ่งหลักสูตรเป็นแม่บทสำคัญที่สุดในการบริหารงานสถานศึกษาต้องจัดการศึกษาโดยยึดหลักที่ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ กระบวนการจัดการศึกษาต้องให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างสถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมให้หลากหลายเพื่อให้นักเรียนได้มีโอกาสเลือกตามความสนใจและความถนัด จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพการจัดการศึกษา จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีความครอบคลุมในความรู้และทักษะ เริ่มตั้งแต่ตนเอง บุคคลและธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

การพัฒนาหลักสูตรจำเป็นจะต้องมีผู้บริหารงานวิชาการที่มีความสามารถดำเนินการวิเคราะห์ปัญหา จัดวางแผนงาน ดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรและประเมินผลหลักสูตรโดยมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของท้องถิ่น

2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของการบริหารงานวิชาการที่จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาให้ ผู้สอนหรือครูมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนให้มีคุณภาพซึ่งมีผู้ให้ แนวคิดและทฤษฎีต่างๆไว้ดังนี้

ความหมายของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพนั้นการดำเนินการเรียนการสอน โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ถือว่าเป็นบทบาทที่ผู้บริหาร โรงเรียนต้องดำเนินการส่งเสริมให้ครูผู้สอน จัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 และฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 , 72) ให้ความหมายว่ากระบวนการจัดการเรียนรู้ หมายถึงการถ่ายทอดความรู้จากครูไปสู่นักเรียนและเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการการสอนด้วย ได้สรุปว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นการดำเนินการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ต่างๆของผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียน

อนุชา อินทร์มั่ง (2551 , 31) สรุปได้ว่า กระบวนการเรียนรู้เป็นประสบการณ์ทั้งหมดที่โรงเรียนจัดให้นักเรียนทั้งประสบการณ์ในห้องเรียน และนอกห้องเรียน ทั้งนี้เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ เจตคติ และทักษะที่สำคัญแก่ชีวิตเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553 , 1-2) ให้ความหมายว่า การจัดการเรียนรู้คือกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง แนวทางพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

หลักการของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของชีวิต การเรียนรู้ จะช่วยให้ คนเราสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตหรือสามารถปรับสิ่งแวดล้อมให้ เข้ากับตัวเราได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นคนเราจึง เรียนรู้อยู่เสมอและเป็นไปอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตด้วยเหตุนี้เอง นักจิตวิทยาอาจารย์ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องในแวดวงของการศึกษา จึงให้ ความสนใจเรื่องของการเรียนรู้เป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะชีวิตความเป็นอยู่และการประพฤติปฏิบัติของคนเราจะเป็นไปในรูปแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความรู้เป็นสำคัญ โดยทั่วไปแล้วการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษามีแนวทางปฏิบัติดังนี้ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้ รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้ โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครองชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน หรือแบบอื่น ๆตามความเหมาะสมส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันตามความเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ , 2552 , 33-38)

วิธีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เสนอแนะวิธีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ดังนี้ 1. พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) วิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพิ่มให้นักเรียนมีทักษะกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ 3) ส่งเสริมนิสัยรักการอ่านและยกระดับความสามารถในการอ่าน 4) สร้างรูปแบบการจัดการศึกษาปฐมวัยและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเป็นต้นแบบ 5) ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษาพิเศษ โดยเน้นรูปแบบการจัดการเรียนร่วม 6) พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาประสานสถานประกอบการชุมชน เพื่อใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ 7) พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก นอกจากนี้การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์นั้น ครูต้องเป็นกัลยาณมิตร รักเมตตา เอาใจใส่ต่อนักเรียนทุกคน ดำเนินการจัดการเรียนการสอนอย่างมีระบบเป็นขั้นตอน โดยต้องมีการวางแผนการสอนที่นำข้อมูลจากหลักสูตร ความต้องการผู้เรียน

ชุมชนมาใช้จัดกิจกรรมการสอนยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นผู้เรียนฝึกคิดปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และเรียนรู้ร่วมกันสอนเชื่อมโยงกับสภาพชุมชนและสิ่งแวดล้อม (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2550 , 8-9)

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีคนเก่งและมีความสุขโดยใช้ กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสมเน้นการมีส่วนร่วมมุ่งพัฒนา นักเรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ ด้วยตนเอง

3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญในการนำมาซึ่งคุณภาพการศึกษาของนักเรียนถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาในระดับต่างๆ เพราะผลที่มาจาก การวัดและการประเมินผลการศึกษาจะทำให้ทราบผลว่า การเรียนการสอนนั้นมีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ส่วนการเทียบโอนผลศึกษานั้น ถือเป็นการสร้างโอกาสให้กับนักเรียนผู้มีความต้องการศึกษาตามสถาบันต่าง ๆ ตามวาระและโอกาสที่แตกต่างกัน

ความหมายของการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

การวัดผลและการประเมินผล เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอนและเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่จะช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นกระบวนการที่ตรวจสอบว่า นักเรียนได้ถึงจุดมุ่งหมายปลายทางตามที่หลักสูตรต้องการหรือไม่ เพียงใด และผลจากการวัดผลและประเมินผลจะเป็นข้อมูลที่จะช่วยให้ครูผู้สอนได้นำไปพิจารณาหาวิธีการแก้ไขข้อบกพร่องและจุดอ่อนในด้านต่างๆ ได้จึงมีนักการศึกษาให้ความหมายไว้ดังนี้

นิรัชกร ทองน้อย (2556 , 14) ให้นิยาม การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนหมายถึง การกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัด การประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ในขณะที่ยัง ทอหง่า (2554 , 64) กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอน ประสพการณ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่มีสำคัญในการนำมาซึ่งคุณภาพการศึกษาของนักเรียนถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาในระดับต่างๆ เพราะผลจากการวัดและประเมินผล การศึกษา ส่วนการเทียบโอนประสพการณ์นั้นเป็นการสร้างโอกาสให้นักเรียนผู้มีความต้องการศึกษาในสถาบันต่างๆตามวาระและโอกาสต่างๆ

จึงสามารถสรุปได้ว่า การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทดสอบผลการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยครูผู้สอนจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย ใช้เทคโนโลยี สื่อการเรียนการสอนแหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างครอบคลุม มีการติดตามผลการเรียนรู้ตามระเบียบว่าด้วยการวัดผล ประเมินผลของสถานศึกษา และวัดผลประเมินผลในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างหลากหลายตามสภาพจริง ส่วนการเทียบโอนประสบการณ์นั้นเป็นการสร้าง โอกาสให้นักเรียนผู้มีความต้องการศึกษาใน สถาบันต่างๆตามวาระและโอกาสต่างๆ

เป้าหมายสำคัญของการวัดผลและประเมินผล

เป้าหมายสำคัญของการประเมินผลการเรียนตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนจุดหมายพื้นฐานสองประการ ประการแรก คือ วัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู การวัดและ ประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดการเรียนการสอนก็ขาด ประสิทธิภาพ การประเมินระหว่างการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เช่นนี้เป็นการวัดผลเพื่อ การพัฒนา (Formative Assessment) ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวันเป็นการประเมินเพื่อให้รู้จุดเด่นจุด ที่ต้องปรับปรุงจึงเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาในการเก็บข้อมูล ผู้สอนต้องใช้วิธีการและเครื่องมือ การประเมินที่หลากหลายและการใช้เกณฑ์การให้คะแนน (Rubric) สิ่งที่สำคัญที่สุดในการประเมิน เพื่อพัฒนา คือการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนในลักษณะคำแนะนำที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ ใหม่ทำให้เป็นการเรียนรู้เพิ่มพูน แก้ไขความคิดความเข้าใจเดิมที่ไม่ถูกต้อง ตลอดจนการให้ผู้เรียน สามารถตั้งเป้าหมายพัฒนาตนได้ จุดมุ่งหมายประการที่สอง คือ การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสิน ผลการเรียนเป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้ (Summative Assessment) ซึ่งมีหลายระดับได้แก่ เมื่อเรียนจบหน่วยการเรียน จบรายวิชาเพื่อตัดสินคะแนน หรือให้ระดับผลการเรียนให้การรับรอง ความรู้ความสามารถของผู้เรียนว่าผ่านรายวิชาหรือไม่ควรได้รับการเลื่อนชั้นหรือไม่หรือสามารถ จบหลักสูตรหรือไม่ในการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนที่ดีต้องให้โอกาสผู้เรียนแสดงความรู้ ความสามารถด้วยวิธีการที่หลากหลายและพิจารณาตัดสินบนพื้นฐานของเกณฑ์ผลการปฏิบัติ มากกว่าใช้เปรียบเทียบระหว่างผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ , 2552 , 2) ในการพัฒนาคุณภาพการ เรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้นผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็น

ระดับชั้นเรียนระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศ ที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ , 2552 , 28-29) ในการวัดและประเมินผลคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรอิงมาตรฐาน ซึ่งกำหนดสิ่ง ที่ผู้เรียนพึงรู้และปฏิบัติได้ไว้ในมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ความสามารถคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์เมื่อผู้เรียนได้รับการพัฒนาไปแล้ว นอกจากนี้ จะมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรมที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการเรียนรู้และ ตัวชี้วัดแล้วจะนำไปสู่การมีสมรรถนะสำคัญ 5 ประการและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ อีกด้วยคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่หลักสูตรกำหนดนั้นต้องได้รับการปลูกฝังและพัฒนาผ่านการ จัดการเรียนการสอน การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในลักษณะต่างๆจนตกผลึกเป็นคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ในตัวผู้เรียน การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต้องใช้ข้อมูลจากการ สังเกตพฤติกรรมซึ่งใช้เวลาในการเก็บข้อมูลพฤติกรรมเพื่อนำมาประเมินและตัดสิน (กระทรวงศึกษาธิการ , 2552 , 3)

การเทียบโอนผลการเรียน

สถานศึกษาสามารถเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียนในกรณีต่างๆได้แก่ การย้าย สถานศึกษา การเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา การย้ายหลักสูตรการออกกลางคันและขอกลับเข้ารับ การศึกษาต่อ การศึกษาจากต่างประเทศและขอเข้าศึกษาต่อในประเทศ นอกจากนี้ยังสามารถเทียบ โอนความรู้ทักษะ ประสบการณ์จากแหล่งการเรียนรู้อื่นๆ เช่นสถานประกอบการ สถาบันศาสนา สถาบันการฝึกอบรมอาชีพ การจัดการศึกษาโดยครอบครัว (กระทรวงศึกษาธิการ , 2552 , 34)

จากที่กล่าวมา การวัดผล การประเมินผลและการเทียบโอนการศึกษา ถือว่าเป็นภารกิจ ที่สำคัญอย่างหนึ่งของสถานศึกษา โดยการวัดผลการประเมินผล การเทียบโอนการศึกษา จะมี คุณภาพและประสิทธิ ภาพได้นั้น จะต้องมีการจัดการที่เป็นระบบและกระบวนการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายสำคัญของการประเมินผลการเรียนตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ ประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สามารถรับรองการประเมิน ภายในและการประเมินภายนอกได้ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญในการนำมาซึ่งคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วย พัฒนาการศึกษาระดับต่างๆเพราะผลที่มาจากการวัดผลประเมินผลการศึกษาจะทำให้ทราบผลว่า

การเรียนการสอนนั้นมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ส่วนการเทียบโอน การศึกษานั้น ถือเป็นการสร้างโอกาสให้กับนักเรียน ผู้มีความต้องการศึกษาในสถานบันต่างๆตาม วาระ โอกาสที่แตกต่างกันเป้าหมายสำคัญของการประเมินผลการเรียนตามที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดไว้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนจุดหมายพื้นฐาน 2 ประการคือ 1) การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการ เรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู การวัด และประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดการเรียนการสอนก็ขาด ประสิทธิภาพ การประเมินระหว่างการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เช่นนี้เป็นการวัดผลเพื่อ การพัฒนา (Formative Assessment) ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน เป็นการประเมินเพื่อให้รู้จักจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง จึงเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาในการเก็บข้อมูล ผู้สอนใช้วิธีการและเครื่องมือ การประเมินที่หลากหลายและการใช้เกณฑ์การให้คะแนน (Rubric) สิ่งที่สำคัญที่สุดในการประเมิน เพื่อพัฒนา คือการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนในลักษณะคำแนะนำที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ ใหม่ทำให้การเรียนรู้พอกพูน 2) คือ การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นการประเมิน สรุปผลการเรียน (Summative Assessment) ซึ่งมีหลายระดับได้แก่ เมื่อเรียนจบหน่วยการเรียนรู้ จบรายวิชาเพื่อตัดสินคะแนน หรือให้ระดับผลการเรียนให้การรับรองความรู้ความสามารถของ ผู้เรียนว่าผ่านรายวิชาหรือไม่ ควรได้รับการเลื่อนชั้นหรือไม่ หรือสามารถจบหลักสูตรหรือไม่ ในการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนที่ดีต้องให้โอกาสผู้เรียนแสดงความรู้ความสามารถด้วยวิธีการ ที่หลากหลายและพิจารณาตัดสินบนพื้นฐานของเกณฑ์ผลการปฏิบัติมากกว่าให้เทียบระหว่างผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, 2) ในการพัฒนาสภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่ การศึกษา และระดับชาติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพโดยใช้ ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาคุณภาพความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทางการเรียนอย่างเต็มศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ , 2552 , 28-29) ในการวัดและประเมินผล คุณลักษณะอันพึงประสงค์ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรอิงมาตรฐาน ซึ่งกำหนดสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้และปฏิบัติได้ไว้ในมาตรฐานการเรียนรู้และจะ นำไปสู่การมีสมรรถนะสำคัญ 5 ประการและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการอีกด้วย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่หลักสูตรกำหนดนั้นต้องได้รับการปลูกฝังการพัฒนา ผ่านการจัดการ

เรียนการสอน การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในลักษณะต่างๆ จนตกเป็นผลึกเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในตัวผู้เรียน การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต้องใช้ข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรม ซึ่งใช้เวลาในการเก็บข้อมูลพฤติกรรมเพื่อนำมาประเมินและตัดสิน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, 5) ในด้านการเทียบโอนผลการเรียนสถานศึกษาสามารถเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียนในกรณีต่างๆ ได้แก่ การย้ายสถานศึกษา การเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา การย้ายหลักสูตร การออกกลางคันและกลับเข้ารับการศึกษาต่อ การศึกษาจากต่างประเทศและขอเข้าศึกษาต่อในประเทศ นอกจากนี้ สถาบันศาสนา สถาบันการฝึกอบรบอาชีพ การจัดการศึกษาโดยครอบครัว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, 34)

จากที่กล่าวมา การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนการศึกษาถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งของสถาบันการศึกษา โดยการวัดการประเมินผล การเทียบโอนการศึกษาจะมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายสำคัญของการประเมินผลการเรียนตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สามารถรับรองการประเมินภายในและการประเมินภายนอกได้ตามระบบการประกันคุณภาพ

4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดสำหรับการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับประเทศในสังคมประชาธิปไตยทุกฝ่ายมีความสำคัญต่อการร่วมมือดำเนินงาน ในยุควิทยาศาสตร์ เช่นปัจจุบันหนทางของการทดลองเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ความก้าวหน้าทางการศึกษาก็ขึ้นอยู่กับ การสำรวจและการทดลอง

ความหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

การวิจัยมีประโยชน์ต่อการทดสอบแนวความคิด การตอบคำถามการแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจผู้บริหารอาจต้องการรู้กระบวนการที่ดีที่สุดในการจัดกลุ่มนักเรียนหรือสาเหตุที่เด็กสอบตกออกกลางคัน การวิจัยสามารถให้คำตอบต่อสิ่งเหล่านี้และปัญหาอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกันต่อการที่ผู้บริหารจะแก้ปัญหาใดๆ จะต้องดูผลการวิจัยก่อนที่จะแก้ปัญหาเพื่อให้การแก้ปัญหาได้ผล

ศักดิ์สิทธิ์ วัชรรัตน์ (2552, 1) กล่าวว่า การวิจัย คือ กระบวนการที่เป็นระบบ นำเชื่อถือ สำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่สนใจจากความหมายต่าง ๆ ข้างต้นสามารถสรุปเป็นความหมายของการวิจัยอย่างสั้น ๆ ได้ว่า การวิจัยคือการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ด้วยวิธีการที่เป็นระบบระเบียบและเชื่อถือได้ การวิจัยเป็นกระบวนการค้นหาความจริง (Fact-finding process) การค้นหาความรู้ความพยายามในการสำรวจหาความจริง การวิจัยเป็นการค้นหาพัฒนาและการทำความเข้าใจในความรู้โดยใช้วิธี

ทางวิทยาศาสตร์ และการรวบรวมแนวความคิดหรือข้อสมมุติฐาน (Hypothesis) การสังเกต ข้อเท็จจริง การวิเคราะห์ การทำความเข้าใจ และการสรุปขั้นสุดท้ายเป็นทฤษฎี

นิรัชกร ทองน้อย (2556 , 14) ได้ให้นิยามของการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

กันตยา สนธิเมือง (2554 , 21) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การจัดการและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานและสถาบันอื่น

มนต์ฤดี ถือสมบัติ (2556 , 42) ได้สรุป การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดให้มีการให้ความรู้ ให้มีการทำวิจัย ส่งเสริม พัฒนา อำนวยความสะดวกในการทำวิจัย เผยแพร่งานวิจัย ให้คำปรึกษาและให้กำลังใจในการทำวิจัย โดยมุ่งหวังเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญและหวังผลเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ปัญญา แจ่มกังวาน (2554 , 47) ได้ให้นิยามของ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ว่าหมายถึง การทำงานอย่างเป็นระบบของครูในการหาคำตอบเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคน และคิดหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมากขึ้นมีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันเหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา และสนับสนุนให้ผู้เรียนศึกษาหาความรู้ด้วยการวิจัย เช่น การทำโครงการแล้วนำเสนอข้อค้นพบด้วยการพูดและการเขียน

สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง การทำงานอย่างเป็นระบบของครูในการหาคำตอบเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคน และคิดหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมากขึ้นมีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันเหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษาและสนับสนุนให้ผู้เรียนศึกษาหาความรู้ด้วยการวิจัย

ความสำคัญของการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

การศึกษานั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับการดำรงชีวิตประจำวัน และการศึกษานั้นก็ถือว่าเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่คนเราต้องไขว่คว้า ค้นหาด้วยตนเอง เพราะหาข้อเท็จจริงจึงจำเป็นต้องมีการวิจัยทางการศึกษาประกอบด้วย

1. เพื่อสร้างมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติงานทุกคนต้องการให้ ได้ผลงานจากการปฏิบัติงานมากที่สุดการวิจัยช่วยสร้างมาตรฐานของงานทั้ง ด้านคุณภาพและปริมาณการวิจัยมีความจำเป็นต่อการสร้างมาตรฐานของการปฏิบัติงานอันเป็นที่ยอมรับสำหรับทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานเพื่อการควบคุมลำดับขั้นของการปฏิบัติงานเหล่านี้ และเพื่อให้การปฏิบัติงานทุกขั้นตอนสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพตลอดถึงก่อให้เกิดความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

2. เพื่อก่อให้เกิดวิธีการทำงานที่มีมาตรฐาน วิธีการทำงานอาจมีหลายวิธีผู้บริหารและบุคลากรควรจะร่วมกันตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีและง่ายที่สุด ถ้าใช้วิธีทำงานแบบลองถูกลองผิดก็จะทำให้เสียเวลาและเสียค่าใช้จ่าย การวิจัยสามารถป้องกันการสูญเสียเปล่า

3. เพื่อการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหา ในขณะที่มีการดำเนินการตามกระบวนการทางการศึกษา ผู้บริหารจะประสบกับปัญหาต่างๆ สิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องมีการสืบค้นและแก้ปัญหการวิจัย ซึ่งเป็นการค้นหาความรู้เป็นหนทางที่ผู้บริหารใช้ในกระบวนการตัดสินใจการวิจัยไม่ได้ให้คำตอบของปัญหาในตัวของมันเองแต่อาจเสนอแนะการตัดสินใจหรือทางเลือกของการตัดสินใจ

4. เพื่อเผชิญกับความท้าทายของการเปลี่ยนแปลง สังคมปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่างๆ เช่น ด้านสังคม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจ เป็นต้น เพราะฉะนั้นการวิจัยเพื่อหาคำตอบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งจำเป็น

5. เพื่อปรับปรุงสภาพปัจจุบัน การบริหารการศึกษาก็คือ การปรับปรุงการศึกษาในปัจจุบันการแก้ปัญหาโดยใช้สามัญสำนึกจึงเป็นการเสี่ยงกับการผิดพลาด ผู้บริหารที่ดีจึงควรใช้ผลการวิจัยทางการศึกษามาปรับปรุงสภาพการศึกษาในปัจจุบัน (วสันต์ ปริดานันต์, 2553, 28)

กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ข้อปฏิบัติในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ ดังนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์วิจัย การบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา 2) ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3) ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานและสถาบันอื่นๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, 33-38) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ได้ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 หมวด 4 ว่าด้วยแนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 22 ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า

ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ และในมาตรา 24 วรรค 5 ได้ให้ความสำคัญของการวิจัยโดยกำหนดให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียนความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในการบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ และรูปแบบการศึกษา และมาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ , 2552 , 11-14)

จุดมุ่งหมายของการวิจัยในสถานศึกษา

การวิจัยในสถานศึกษาเป็นการแสวงหาแนวทาง และเทคนิควิธีการในการบริหารจัดการตามภารกิจสถานศึกษา แสวงหาเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับธรรมชาติและศักยภาพของผู้เรียนทำให้การเรียนรู้ที่มีหลักการและเหตุผลด้วยตนเอง ซึ่งนำไปสู่ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ เก่ง ดี และมีสุข (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ , 2552 , 115) ดังนั้นการใช้การวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้จึงเป็นภารกิจที่สำคัญ และจำเป็นในกรณีที่ผู้สอนพบว่า กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ที่กำลังดำเนินการอยู่มีปัญหาหรือมีความจำเป็นต้องการพัฒนาเร่งด่วน

การวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอีกทางหนึ่ง นั่นคือ การวิจัยในชั้นเรียน

ภาวีกา ธาราศรีสุทธิ (2550 , 116) ได้ให้ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนว่า เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนการนำวิจัยเข้าไปช่วย จะทำให้การจัดการเรียนการสอนของครู สามารถนำผู้เรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตรได้ ครูที่จะทำการวิจัยได้สำเร็จจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้อิสระในทางความคิด อิสระในการทำงานค้นคว้าทดลองที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจของครูผู้ทำวิจัย เพื่อครูจะได้ค้นพบปัญหาและแนวทางแก้ไข

นพดล เจนอักษร (อ้างถึงใน วสันต์ ปริदानันต์ , 2553 , 30-31) ที่กล่าวว่า การวิจัยประเภทหนึ่งที่ครูผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการควบคู่ไปกับการสอนปกติในชั้นเรียน ทั้งนี้เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วนำผลที่ได้ไปพัฒนาการเรียนการสอน หรือใช้ในการแก้ไขปัญหาการสอนของครูผู้สอนรวมทั้งเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 , 16) กล่าวพอสรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นั้น เป็นงานที่ทำทนายชนให้คิดอยากลองทำอยากติดตาม เกิดความกระตือรือร้น ใครรู้ใครเห็น ซึ่งใน บางครั้งต้องใช้เวลาาน เพราะงานวิจัยเป็นงานที่ละเอียดถี่ถ้วน เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อีกเป็นสิ่งสำคัญ การนำวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามความแตกต่างของผู้เรียน และสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นในแต่ละ ชุมชนนั้นๆ โดยมีขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อีกคือการสำรวจและ วิเคราะห์ปัญหาการกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมและเครื่องมือ วัด การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอผลการวิจัย

ดังนั้นการวิจัยเพื่อการศึกษาเป็นกระบวนการบริหารงานวิชาการเพื่อให้ผู้บริหาร พัฒนาศักยภาพของครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัยและสามารถปฏิบัติงานได้ และนำ ข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้อีกให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนและสถานศึกษาต่อไป

5. ด้านการนิเทศการศึกษา

สถานศึกษามีระดับมาตรฐานทางการศึกษาที่ดีครูมีประสิทธิภาพนักเรียนมีสมรรถนะ ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร อีกทั้งการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาในปัจจุบันได้มีการ เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมของสังคม ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการศึกษา และการเปลี่ยนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้ ผู้บริหารและครู ต้องพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สิ่งที่จะช่วยให้งานวิชาการใน สถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก็คือการนิเทศการศึกษา ถือว่าเป็นงานที่สำคัญยิ่งในการ บริหารงานวิชาการที่ผู้บริหารต้องดำเนินการขึ้นภายในสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการเรียนการสอน ประสิทธิภาพสูงสุดส่งผลให้การจัดการศึกษาตรงตามเป้าหมาย (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ , 2550 , 174)

ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการให้บริการ ช่วยเหลือ และแนะนำให้การดำเนินการ เรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามรูปศัพท์ของการนิเทศมาจากคำภาษาอังกฤษว่า “Supervision” หมายถึง การให้ความช่วยเหลือการให้คำแนะนำ และการปรับปรุง ซึ่งได้มีผู้ให้ ความหมายเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาไว้หลายท่านด้วยกันเช่น ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550 , 174) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า คือ กิจกรรมหรือความพยายามต่าง ๆ ของบุคลากรทาง การศึกษาที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมวิชาชีพให้ปฏิบัติภารกิจทางด้านการเรียน การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสนองนโยบายและเป้าหมายของการจัดการศึกษา โดยความมุ่ง หมายของการนิเทศศึกษาก็เพื่อที่จะให้ครูสอนดียิ่งขึ้น ช่วยเด็กนักเรียนให้ดีขึ้น และปรับปรุง

โรงเรียนให้ดีขึ้น สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2553 , 223) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึงกระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครู บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของ บทเรียนให้เป็นที่น่าพอใจตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

จะเห็นได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษากระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษาประกอบด้วยผู้บริหารหัวหน้า กลุ่มสาระครูผู้สอนที่ผู้บริหารมอบหมายให้ดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจประสานงานและใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของ สถานศึกษานั้น ๆ โดยส่วนรวมให้เป็นที่น่าพอใจตามมาตรฐานของหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาในอัน ที่จะเป็นผลในการพัฒนาคุณภาพการเรียนของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตร สถานศึกษา

ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา

โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษาไว้ว่าเป็น กระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารผู้ช่วยผู้บริหาร ครู วิชาการและครู อาจารย์ที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ประสานงาน และใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษานั้น โดยรวมให้ เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาทุกคน หนึ่งกระทรวงศึกษาธิการให้ข้อปฏิบัติของการนิเทศ การศึกษาไว้ 5 ประการ คือ 1) จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายใน สถานศึกษา 2) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย และ เหมาะสมกับสถานศึกษา 3) ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาใน สถานศึกษา 4) ติดตามประสานงานกับเขตการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงาน วิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาควรจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน โดยมีกระบวนการดังนี้ 1) ขั้นเตรียมการนิเทศ 2) ขั้นวางแผนการนิเทศ 3) ขั้นปฏิบัติการตามแผนการ นิเทศ 4) ขั้นประเมินผลการนิเทศ 5) ขั้นปรับปรุงแก้ไขวิธีการนิเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ , 2552 , 33-38)

จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญดำเนินการขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการและความจำเป็นสอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษา

Good (1973 , 574 ; อ้างอิงใน วิภา ทองหง่า , 2554 , 73) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ เพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการสอนจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพและการพัฒนาตนเองในเรื่องการเลือกและปรับปรุงจุดประสงค์การสอน สื่อการสอนวิธีสอนและประเมินผลการเรียน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552 , 144) การนิเทศศึกษามีจุดมุ่งหมายหลายประการ ได้แก่ 1) เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหารและงานวิชาการของสถานศึกษา 2) เพื่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3) เพื่อสำรวจวิเคราะห์วิจัย และประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา 4) เพื่อพัฒนาหลักการและสื่อการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน และเอกสารทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นของสถานศึกษาและครูอาจารย์ 5) เพื่อพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะครู อาจารย์ ให้มีความรู้ทักษะ และประสบการณ์ อันจำเป็นที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอน การจัดการศึกษาทำให้สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้น ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในด้านต่างๆ ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอให้เหมาะสมกับสภาพการณ์นั้นการนิเทศจึงมีความจำเป็นดังนี้

- 1)ศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด ไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึง และเจาะลึกถึงการเรียนการสอนในห้องเรียน
- 2) การจัดศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอให้ครบตามสาขาในวิชาชีพความชำนาญ ความรู้
- 3) การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการใช้ ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา
- 4) การนิเทศการศึกษาก็จะสร้างความใกล้ชิด ซิดคุ่นเคยกันเกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน
- 5) การประสานในสถานศึกษาจะมีความสะดวกและมีการประชาสัมพันธ์กัน

อย่างทั่วถึง

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีขวัญกำลังใจ มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตนเองเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเป็นสิ่งที่จำเป็นใช้เพื่อการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกด้านมีความเจริญงอกงามอย่างมีคุณค่า

แนวปฏิบัติและขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษา

การจัดการนิเทศการศึกษามีความสำคัญและจำเป็นที่ จะต้องจัดให้ มีในสถานศึกษา การจัดให้การนิเทศการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพสูง ควรมีแนวปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาดังนี้

1. จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
2. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายเหมาะสมกับสถานศึกษา
3. ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา
4. ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยการนิเทศประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน โดยใช้เทคนิควิธีที่เหมาะสม ขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศจึงมีความสำคัญ ที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปโดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพมีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศเป็นขั้นตอนพื้นฐานที่สำคัญที่สุดก่อนผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายใน หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการและเหตุผลข้อมูลที่ได้ จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการของสถานศึกษาว่า มีความต้องการนิเทศในด้านใด แล้วนำมาจัดทำแผนและโครงการต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงานนิเทศ เป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ มีดังนี้ 1) การให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติเป็นการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรจะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไรและจะทำอย่างไรจึงจะทำให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพเป็นความจำเป็นสำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ เพื่อจะได้สร้างความเข้าใจกันและทำให้การนิเทศนั้นได้ผล 2) การปฏิบัติงานประกอบด้วยการปฏิบัติงานที่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย คือ ผู้รับการนิเทศ ผู้ให้การนิเทศและผู้บริหาร 3) การสร้างขวัญกำลังใจ ผู้รับการนิเทศควรให้การเสริมกำลังใจ โดยเฉพาะจากฝ่ายบริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและทำงานด้วยความพึงพอใจ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ คือ ผู้บริหารหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายมี ดังนี้ 1) การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ โดยการตั้ง จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนการใช้เครื่องมือ และการรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม รวมทั้งการวิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้เป็นที่ยอมรับของฝ่ายนิเทศ ครูอาจารย์และนักเรียน 2) การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่ง ของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำเมื่อได้จัดทำโครงการนิเทศแล้ว 3) การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจาก หลายฝ่ายทั้งผู้บริหารผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 4) การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างปฏิบัติงาน หรือขณะปฏิบัติงาน (Formative Evaluation) เพื่อจะได้พิจารณา วิธีการดำเนินการเพื่อปรับปรุงโครงการ ส่วนการประเมินผลสรุปเป็นการประเมินผลเพื่อการ ตัดสินใจถึงผลที่ได้รับจากโครงการ 5) การประเมินผลเป็นระบบ มี 3 ส่วนคือการประเมินผลที่ ำจัญนำเข้ากระบวนการ และผลผลิตการประเมินผลมีเทคนิควิธี การดังนี้ 5.1) การประเมินผลเชิง ปริมาณ ซึ่งสามารถจะดำเนินการได้ ในลักษณะเดี่ยวหรือกลุ่ม ผู้ดำเนินการประเมินจะรวบรวม ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือชนิดต่างๆ ที่มีความน่าเชื่อถือและมีความเที่ยงตรงในการวัด 5.2) การประเมินผลเชิงคุณภาพ เป็นผลจากการสังเกตสัมภาษณ์ การประชุมสัมมนาร่วมกัน โดยทั่วไปการประเมินผลการนิเทศจะใช้ วิธีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพประกอบกันไป เพื่อให้ ข้อมูลที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือ (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ , 2552 , 144-145)

จากที่กล่าวมาข้างต้น การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศภายใน สถานศึกษา ต้องดำเนินการในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการ เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนให้คำแนะนำซึ่งกันและ กันในการปรับปรุง พัฒนา ให้การปฏิบัติงานของครูเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อนักเรียน เกิดสมรรถนะตามที่ต้องการ โดยกระบวนการนิเทศต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา ต่อไป

6. ด้านการพัฒนาประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553 สนับสนุนให้ กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง รวมถึงระดับท้องถิ่นด้วย การตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมึระบบการประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาทุกระดับ ที่ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพ

ภายนอก เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ผู้เรียนไม่ว่าจะอยู่ในท้องถิ่นใดก็ตามจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพใกล้เคียงกัน การประกันคุณภาพเป็นเครื่องสะท้อนให้ทราบถึงระดับคุณภาพของการบริหารจัดการ การจัดการศึกษาของสถานศึกษา และนำผลของการประกันคุณภาพที่ได้ไปพิจารณาจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนฉะนั้นการประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นการประกันคุณภาพเพื่อผู้เรียน โดยตรง (สถิตชัย วรรณท้วนิช , 2553 , 144-145)

ความหมายของการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

ในโลกยุคปัจจุบัน การจัดการศึกษาจะต้องมีหลักประกันว่า โรงเรียนหรือสถานศึกษาจะจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของคนให้ สอดคล้องกับลักษณะของสังคมโลกในปัจจุบันและในอนาคต จึงต้องจัดให้ มีการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 (ราชกิจจานุเบกษา , 2553, 22) หมายถึง การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตาม และการตรวจสอบและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดสำหรับการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งกระทำโดยบุคลากรของสถานศึกษานั้น หรือ โดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา

ปัญญา แจ่มกังวาน (2554 , 63) ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่จัดดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษา เพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก และพัฒนาปรับปรุง สอดคล้องกับ

นิรัชกร ทองน้อย (2556 , 93) ที่ได้ให้ความหมายของ การประกันคุณภาพการศึกษา ไว้ว่าการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง หลักการดำเนินการ กระบวนการหรือกิจกรรมของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ มีหลักฐาน สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นการรับประกันและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม ว่าผลผลิตทางการศึกษาจะได้รับการพัฒนา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานที่กำหนด

วิภา ทองหง่า (2554 , 93) สรุปว่า การประกันคุณภาพเป็นระบบในการควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรเพื่อให้สถานศึกษาสามารถสร้างความมั่นใจให้กับสาธารณชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือรับบริการซึ่งก็หมายถึงลูกค้านั่นเอง จึงนับว่าการประกันคุณภาพเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่จัดดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษา เพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก และพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานทั้งด้านผู้เรียน ด้านครู และด้านผู้บริหาร

ความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยจะต้องเริ่มจากสถานศึกษาทุกแห่งดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของตนเองในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษานั้นจะต้องมีการประกันคุณภาพภายในผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษาจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานเพื่อทำให้เด็กไทยเป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุขจะได้ช่วยกันสร้างสรรค์สังคมให้ มีสันติ มีสิ่งแวดล้อมดีขึ้น เศรษฐกิจมั่นคง สามารถร่วมมือและแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้อย่างมีศักดิ์ศรีในสังคมโลกต่อไป การประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้ให้ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ ในมาตรา 47-51 1) มาตรา 47 ให้หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก 2) มาตรา 49 ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษามีฐานะเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประกันคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมายหลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ ในพระราชบัญญัติให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมายหลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน 3) มาตรา 50 ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการ

จัดเตรียมเอกสารต่างๆที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนรวมทั้งผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่พิจารณาเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา ตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง 4) มาตรา 51 ในกรณีที่มีการประเมินภายนอกของสถานศึกษาใดไม่ได้มาตรฐานตามที่กำหนดให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาจัดทำข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนดหากมิได้ดำเนินการดังกล่าวให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษารายงานต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อดำเนินการให้มีการดำเนินการปรับปรุงแก้ไข (ราชกิจจานุเบกษา , 2553 , 14)

บทบาทและหน้าที่การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาสถานศึกษา

การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน
2. จัดระบบบริหาร และสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
3. จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์)
4. ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนิน โครงการ/กิจกรรมสถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วมและวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA
5. ตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
6. ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

7. จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (Self Assurance Report) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ต่อสาธารณชน (ราชกิจจานุเบกษา , 2553 , 14)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาเป็นกระบวนการเพื่อรับประกันการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพต่อสาธารณชนกำหนดไว้ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553 ที่จะต้องมีประกันคุณภาพทางการศึกษาของทุกสถานศึกษา

7. ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ความหมายของการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 , 45) ได้ให้ความหมายของสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้ดังนี้ สื่อการเรียนรู้ (Educational Material) หมายถึง วิธีหรือกระบวนการวัสดุของจริงเครื่องมือที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งมีสาระที่เป็นประโยชน์ต่อประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรกำหนด เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Educational Technology) หมายถึง ความรู้ทางทฤษฎีและการปฏิบัติของการออกแบบ การพัฒนาการใช้การจัดการ และการประเมินของกระบวนการและทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้นวัตกรรมการศึกษา(Educational Innovation) หมายถึง แนวคิดการปฏิบัติหรือสิ่งประดิษฐ์ ใหม่ๆที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อนอาจช่วยให้การศึกษาและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นผู้เรียนสามารถเกิดความรู้ได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของสื่อการเรียนการสอน โดยภาวิดาธาราศรีสุทธิ (2550,133) ให้ความหมายของสื่อการเรียนการสอน หมายถึง สิ่งที่ช่วยในการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนและผู้เรียนเป็นผู้ใช้เพื่อช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2552 , 124-125) ได้ให้ความมุ่งหมายของการใช้สื่อการสอน 10 ประการคือ 1)สร้างความรู้ที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดแนวคิด และประสบการณ์ตรงมากขึ้น 2) เร้าความสนใจและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน 3) ให้ผู้เรียนสามารถจำสิ่งที่เรียนได้ในระยะยาว 4) นำสิ่งที่เป็นประสบการณ์ตรงจากแหล่งต่างๆ มาสู่ห้องเรียนได้มากขึ้น 5) สร้างพื้นฐานในด้านความคิดสร้างสรรค์ให้แก่ผู้เรียนได้มากขึ้น 6) เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าใจบทเรียนและเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น 7) เสริมสร้างเจตคติต่อการเรียนรู้ 8) เป็นเครื่องมือที่ใช้ทบทวนสรุปและทำให้เนื้อหาวิชาสัมพันธ์กัน 9) เสริมสร้างกิจกรรมที่แปลกออกไปและให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในบทเรียนที่กำลังเรียนอยู่ 10) ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนเร็วขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง สิ่งที่น่าความรู้ไปสู่ผู้เรียน อยู่ในรูปของสิ่งพิมพ์และไม่ใช่สิ่งพิมพ์ที่ ผู้สอนสามารถส่งถึงผู้เรียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการเรียนการสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความสำคัญของการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้ให้ความสำคัญกับสื่อการเรียนรู้ จึงได้กำหนดแนวทางการศึกษาว่าให้สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนผู้สอนในการจัดสื่อต่างๆ เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้จัดการเรียนรู้

ดังนั้น เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปตามแนวการจัดการเรียนรู้และสนองผู้เรียนให้เกิดผลการเรียนรู้ตามมาตรฐานและสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตร สถานศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริมสนับสนุนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีสื่อการเรียนรู้อย่างหลากหลายและมีการใช้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. จัดทำและจัดหาวัสดุท้องถิ่นที่หาได้ง่ายมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้
2. ศึกษา ค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้สำหรับการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียนและสำหรับเสริมความรู้ของผู้สอน
4. ศึกษาทำความเข้าใจวิธีการเลือกและการใช้สื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมหลากหลาย และสอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
5. ศึกษาทำความเข้าใจวิธีการวิเคราะห์และประเมินคุณภาพมาตรฐานสื่อการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้นเองและที่เลือกนำมาใช้ประกอบการเรียนรู้ โดยมีการวิเคราะห์และประเมินสื่อการเรียนรู้ที่ใช้อยู่กันอย่างสม่ำเสมอ
6. จัดให้มี/จัดหาแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาและในชุมชน เพื่อการศึกษา ค้นคว้า แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้
7. จัดให้มีเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาท้องถิ่น ชุมชนและสังคมอื่น
8. จัดให้มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับสื่อและการใช้การเรียนรู้เป็นระยะ

ประเภทสื่อการเรียนการสอน

การเรียนรู้เป็นกระบวนการสื่อความหมาย ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน โดยมีตัวกลางคือ สื่อการสอนเป็นตัวช่วยในการถ่ายทอดหรือนำความรู้ไปสู่ผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตาม วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อและเทคโนโลยีจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาก็ต่อเมื่อ มีการนำสื่อเหล่านั้น ไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอน ดังนั้น การนำสื่อประกอบการสอนไปใช้ ในโรงเรียนประถมศึกษาจึงเป็นหน้าที่สำคัญของครูผู้สอน ผู้บริหาร และบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จะต้องปฏิบัติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ แบ่งประเภทสื่อการเรียนการสอนเป็น 3 ประเภท คือ

1. สื่อประเภทวัสดุ หมายถึง วัสดุที่เสนอความรู้ โดยตัวของสื่อชนิดนั้น และวัสดุที่ต้องอาศัยสื่อประเภทเครื่องกลไกประกอบ เช่น หนังสือเรียน ตำรา ของจริง หุ่นจำลอง รูปภาพ/แผนที่/ แผนภูมิ फिल्मสคริป แอบบันทิกเสียง ป้ายนิเทศ เป็นต้น
2. สื่อประเภทอุปกรณ์ หมายถึง สื่อทำเป็นตัวกลางในการนำความรู้ถ่ายทอดไปสู่ครู นักเรียน เช่น เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ โทรทัศน์ วิทยุทัศน์ วิทยุ เป็นต้น
3. สื่อประเภทวิธีการ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งในและนอกห้องเรียน เช่น การสาธิต การแสดงบทบาทสมมติ การแสดงละคร การศึกษานอกสถานที่ การจัดนิทรรศการ การสอนโดยใช้ โสตทัศนอุปกรณ์ เป็นต้น สังกัดงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดแนวทางในการบริหารสื่อและเทคโนโลยีการเรียนการสอนไว้ดังนี้ 1) จัดหาและบริการวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนแก่ครูอย่างเพียงพอและครบถ้วนทุกกลุ่มประสบการณ์ มีการสำรวจความต้องการ วางแผนเพื่อจัดหาดำเนินการจัดหาบริการ และจัดทำรายงานผลการดำเนินการอย่างเป็นระบบ 2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูรู้จักทำรู้จักใช้ และรู้จักเก็บบำรุงรักษาสื่อการสอนให้ตรงกับเนื้อหาและกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนการสอน โดยการจัดอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้แก่ครูผู้สอน 3) จัดให้มีศูนย์สื่อ หรือศูนย์วิชาการของโรงเรียน เพื่อเป็นแหล่งผลิตและบริการสื่อแก่ครูผู้สอน 4) ส่งเสริมให้ครูรู้จักคิดค้นสร้างสรรค์สื่อหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การสร้างผลงานทางวิชาการ 5) แสวงหาแหล่งวิชาการที่เป็นสื่อการสอน ในชุมชนหรือท้องถิ่น เช่น บุคลากร สถานประกอบการ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ฯลฯ เพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน 6) จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน โดยการสังเกตการณ์สอน การตรวจแผนการสอน บันทึกการสอน และสถิติการยืมสื่อ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และใช้เวลาอย่างสร้างสรรค์ จึงเห็นได้ว่า สื่อตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่นับสื่อประจำรายวิชาหรือสื่อประจำตัวผู้เรียน ผู้เรียนผู้สอน

สามารถนำสิ่งต่างๆ ที่มีอยู่รอบตัวมาใช้เป็นสื่อการเรียนรู้ ขณะเดียวกันผู้เรียนและผู้สอนต้องมี วิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อและเลือกแหล่งความรู้ รวมทั้งสามารถจัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ขึ้นเองได้ ทั้งนี้สื่อการเรียนรู้ที่จะนำมาใช้ควรมีความหลากหลายทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อ เทคโนโลยีและทรัพยากรอื่น ๆ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณค่า น่าสนใจ ชวนคิด ชวนติดตาม เข้าใจได้ง่ายขึ้นและรวดเร็วขึ้น (ภาวिका ธาราศรีสุทธิ , 2550 , 151)

การเลือกใช้สื่อการสอนนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การเลือกใช้สื่อการสอนควรคำนึงมีดังนี้ (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ , 2552 , 126)

1. การจัดทำสื่อการสอนสามารถจัดทำได้ ดังนี้ 1.1) ครูอาจารย์จัดทำขึ้นเองโดยใช้วัสดุ ท้องถิ่นหรือวัสดุเหลือใช้ ตลอดจนวัสดุที่จัดซื้อมาราคาถูก 1.2) ให้ผู้เรียนจัดทำขึ้นและอยู่ในความ แนะนำของครู 1.3) สื่อการสอนบางชนิดอาจได้รับการบริจาคจากองค์กรหรือมูลนิธิต่างๆ ตลอดจน บริษัทห้างร้าน 1.4) สื่อการสอนประเภทเครื่องมือและอุปกรณ์ราคาแพงสถานศึกษายังไม่สามารถ จะจัดซื้อได้ก็ใช้การยืม จากหน่วยงานอื่น 1.5) สื่อการสอนบางประเภทไม่สามารถจะจัดทำขึ้นเอง ได้แต่ต้องใช้เป็นประจำควรจะได้จัดเตรียมงบประมาณเพื่อนำไปซื้อไว้ใช้และให้บริการแก่ ครู อาจารย์

2. การเลือกใช้ สื่อการสอนสื่อการสอนมีมากมายหลายประเภทเป็นหน้าที่ของครูอาจารย์ ที่จะต้องเลือกใช้ ให้เหมาะสม โดยคำนึงถึง 2.1) ลักษณะวิชาที่สอนเป็นวิชาทฤษฎีหรือปฏิบัติการใช้ สื่อชนิดใดจึงจะทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจบทเรียนยิ่งขึ้น 2.2) คุณลักษณะของผู้เรียนได้แก่ การ เลือกใช้ให้เหมาะสมกับอายุระดับสติปัญญา ระดับชั้นเรียนจำนวนนักเรียนเวลาที่เรียนลักษณะของ ห้องเรียน 2.3) การเลือกใช้สื่อการสอนในห้องเรียนที่มีผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนการสอนมี กิจกรรมการเรียนรู้และสามารถรับประสบการณ์ใหม่ๆ ด้วยตนเอง ซึ่งครูอาจารย์สามารถจะจัดใน ลักษณะของสื่อประสมซึ่งวิธีการใช้สื่อประสม หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการจัดระบบนำเอาสื่อ การสอนหลายๆ อย่างมาสัมพันธ์กัน และเป็นสื่อที่มีคุณค่าส่งเสริมซึ่งกันและกัน สื่อการสอนอย่าง หนึ่งอาจใช้ เพื่อเร้าความสนใจในขณะที่ใช้เพื่ออธิบายข้อเท็จจริงของเนื้อหาและอาจใช้เพื่อ ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้ง สถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ การจัดการเรียนรู้ของครูอาจารย์ บรรลุผล โดยการพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาที่มีความหลากหลายเหมาะสม และเพียงพอกับความต้องการ โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้ 1) ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและ เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ 2) ส่งเสริมให้ ครูผลิตพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน 3) จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ 4) ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา

บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น 5) การประเมิน ผลการพัฒนาการใช้
สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับ
เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาหาความรู้อ
ความสามารถและทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและ
ประสิทธิภาพผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ให้
บรรลุสู่เป้าหมายของหลักสูตรซึ่งอาจอยู่ในสภาพของจริง แบบจำลอง หรือการใช้เทคโนโลยีในการ
จัดทำเพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

จากขอบข่ายงานวิชาการจะเห็นว่า งานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน
โดยตรง เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้เกิดผลสำเร็จทางการศึกษาตามจุดมุ่งหมาย ดังนั้น ไม่ว่ากิจกรรมใดที่
สัมพันธ์กับการเรียนการสอน และทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ถือว่างานนั้นเป็นงานใน
ขอบเขตหน้าที่ของผู้บริหารในด้านวิชาการทั้งสิ้น จึงสรุปได้ว่า งานวิชาการของโรงเรียนมีขอบข่าย
ที่กว้างขวางครอบคลุมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของโรงเรียนทั้งหมด

ประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นสิ่งสำคัญที่ชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานและแสดงว่า
การดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้ว มีนักวิชาการให้ทรรศนะเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลไว้ดังนี้

ความหมายของประสิทธิผล

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล มีนักวิชาการให้ความหมายประสิทธิผลไว้ดังนี้

ประสิทธิผลหมายถึง การวัดผลเชิงคุณภาพขององค์การว่าสามารถปฏิบัติงานได้ผลลัพธ์
ตามพันธกิจของส่วนราชการได้ดีมากน้อยเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่
วางไว้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ ประสิทธิภาพเชิงต้นทุนที่เป็นความสัมพันธ์ของต้นทุนหรือ
ทรัพยากรที่ใช้กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นและประสิทธิผลที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ของการทา
งานกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (สำนักพัฒนาระบบงบประมาณ , 2555 ; ออนไลน์)
ประสิทธิผล หมายถึงผลของการดำเนินงานขององค์การที่ดำเนินอย่างเป็นระบบ และสามารถบรรลุ
วัตถุประสงค์ได้ตามเป้าหมายของเกณฑ์มาตรฐานซึ่งองค์การกำหนดไว้ (พัฒนาเสีงเรียบ, 2550 , 10)

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเรื่องของการกระทำใดๆ หรือความพยายามใดๆ ที่มี
ความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้นการกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูง

ต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับนั้น ตรงครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด (Gibson & Others , 1998 , 12 ; อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ , 2552 , 5-6)

ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูใน โรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อภาวะสภาพแวดล้อมที่กระทบภายในและภายนอก (พิมพ์พรณ สุริโย , 2552 , 25)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึงการที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถของใจผู้ได้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสถียร ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (ชนิด ทองอาจ , 2553 , 11)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงาน โดยผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (สุปัญญา หาแก้ว , 2556 , 10)

ผู้วิจัยสรุปว่า ประสิทธิผล หมายถึงความสามารถในการดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จได้ตามเกณฑ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเน้นผลสำเร็จของงานมีประโยชน์อย่างมีคุณค่ามากมาย มีการตรวจสอบและวัดผล ผลผลิตที่เกิดขึ้นจริงและพิจารณาความสัมพันธ์ของต้นทุนหรือทรัพยากรกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ขององค์การทำให้มีผลงานที่คุณภาพสูงต่อส่วนรวม

ประสิทธิผลองค์การ (Organization Effectiveness)

ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการในองค์การที่เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าองค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนใหญ่แล้วความสำเร็จของงานในองค์การเป็นการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การ (Goods Attainment) และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร (Quality of Work Life) ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การไว้ดังนี้

Zamuto (อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นารี , 2551 , 204) ได้ให้ความหมายตามทฤษฎีองค์การที่เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การมี 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความหมายที่ใช้ในแนวทางเป้าหมาย (Goal-based Approach) เป็นการพัฒนาว่าดำเนินงานบรรลุเป้าหมายหรือไม่

2. ความหมายที่ใช้ในแนวทางระบบ (System-based Approach) เป็นการพัฒนาว่า องค์การนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ แก่องค์กรและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. ความหมายที่ใช้ในแนวทางกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Constituencies Approach) เป็นการพัฒนาว่าองค์กรสามารถในการตอบสนองความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้

Hoy & Miskel (2013,229) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่บริหาร สามารถใช้ภาวะผู้นำ เป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจเป็น ผลทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ดังนั้น ความหมาย ของประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาได้ 2 ระดับ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพและระดับบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการ ปฏิบัติงานใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จทำให้เกิดผลตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ผลที่ เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้องความมีคุณค่าความเหมาะสมดังกับความหวังและความ ถูกต้องการของหมู่คณะ

2. ประสิทธิภาพระดับองค์การคือเน้นผลงานขององค์การประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ การผลิต (Production) การผลิตผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตรงถึงความต้องการของ องค์การประสิทธิภาพ (Efficiency) อัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Inputs) ที่ใช้กับผลผลิต (Outputs) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่าความพึงพอใจ (Satisfaction) ผลดา เนินงานขององค์การที่สำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิก ในองค์การการปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์การที่กลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์การและการพัฒนา (Development)องค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยสามารถ (Capacity) ของ องค์การให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

Kreitner (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์ , 2556 , 18) ได้จำแนกทัศนะเกี่ยวกับความมี ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ออกเป็น 3 ทัศนะ คือ 1)ทัศนะดั้งเดิมเห็นว่าความมีประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ (Goal Attainment Model) 2)ทัศนะเชิงทรัพยากรและระบบ (System-Resource Model) เห็นว่าความมีประสิทธิภาพหมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะจัดหาทรัพยากรที่มีคุณค่าและขาดแคลนมาใช้ในระบบขององค์การได้ และ 3)ทัศนะที่คำนึงถึงความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การ(Satisfaction of Stakeholders Model)

Etgioni (อ้างถึงในภารดี อนันต์นารี , 2551 , 206) ที่ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ว่าการบรรลุเป้าหมาย และ ประสิทธิภาพมีความหมายในลักษณะของเศรษฐศาสตร์คือทรัพยากร

ต่างๆที่ใช้ในการผลิตต่อผลผลิตหนึ่งหน่วย อันเป็นแนวทางการให้ความหมาย ของคำทั้งสองคำใน เวลาต่อมา ประสิทธิภาพหมายถึงระดับที่ต้องการให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ (Goals) ส่วนประสิทธิภาพหมายถึงลักษณะของเศรษฐศาสตร์ในการดำเนินการขององค์การให้บรรลุ เป้าหมาย เป้าหมายบางอย่างใช้เป็นอัตราส่วนของปัจจัยการนำเข้า(Inputs) กับการผลิต (Outputs) เป็นการพิจารณาถึงวิธีการที่องค์การบรรลุเป้าหมายโดยใช้ปัจจัยการผลิตอย่างประหยัด เพื่อให้ได้ ผลผลิตที่ต้องการโดยถือว่าองค์การต้องบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย ภายใน เงื่อนไขที่ ทรัพยากรมีจำกัด จึงกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพ เป็นมาตรฐานของประสิทธิผลของหน่วยงาน กล่าวคือ องค์การต้องบรรลุเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด องค์การต้องบรรลุ ทั้งประสิทธิผล และ ประสิทธิภาพ อันเป็นที่พึงปรารถนาของทุกองค์การ

สรุปว่า ประสิทธิผลขององค์การ คือ ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ขององค์การ ประสิทธิผลขององค์การจะต้องมีตัวบ่งชี้ที่บอกได้ว่าองค์การใดมี ประสิทธิภาพหรือ องค์การใดไม่มีประสิทธิภาพ หรือในอีกมุมมองหนึ่ง คือเป็นการพิจารณาว่าองค์การ หนึ่งมีประสิทธิผลมากกว่าอีกองค์การหนึ่งมากน้อยเพียงใด ประสิทธิภาพขององค์การจึงเป็นเกณฑ์ การวัดความสำเร็จ บทบาทความสำคัญ ของการปฏิบัติงานขององค์การ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการเลือกสรรวิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลทั้งเชิงปริมาณ และเชิง คุณภาพ ประสิทธิภาพอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ ประสิทธิภาพของบุคคล และประสิทธิผล ขององค์การ (Gibson and Others 1998 : 12 อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ , 2552)

1. ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใดๆ หรือ ปฏิบัติกิจกรรมใดๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่ มีวัตถุประสงค์ไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมดี งาม ตรงกับความ คาดหวัง และความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้น ไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการ เลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลทั้งเชิงปริมาณ และเชิง คุณภาพ อย่างสูงสุดแต่ใช้ทุน ทรัพยากร และระยะเวลาอันน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพขององค์การ เน้นไปที่รวมขององค์การ ซึ่งกิบสัน และคณะ (Gibson and others) อธิบายถึงเกณฑ์ของความมีประสิทธิภาพขององค์การว่าประกอบด้วยตัว บ่งชี้ 5 ตัวคือ 1) การผลิต (Production) องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การสามารถ ดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้ง เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์การ 2) ประสิทธิภาพ (Satisfaction)

องค์การมีประสิทธิผลถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Inputs) ที่ใช้กับผลผลิต (Outputs) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ปัจจัย ทรัพยากร ได้คุ้มค่า 3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์การมีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินงาน ขององค์การนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการ และความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ 4) การปรับเปลี่ยน (Addictiveness) องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การมีกลไก ที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายใน องค์การ และภายนอกองค์การ 5) การพัฒนา (Development) องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยความสามารถ (Capacity) ขององค์การให้เจริญก้าวหน้าตามการ เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมประสิทธิผลทั้งระดับบุคคลและระดับ องค์การมี ความหมายครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณ และ คุณภาพและยังครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และใช้วิธีการปฏิบัติ ที่เหมาะสม ซึ่งก็คือรวมถึงประสิทธิภาพนั่นเอง

ดังนั้นการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผล งานวิชาการ สามารถเปรียบได้กับงานประเภทอื่นๆ ในสถานศึกษาที่ผู้บริหาร สถานศึกษาดำเนินการแสวงหาแนวทางที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดมาใช้ในการดำเนินงานในลักษณะของการบริหารงานดังกล่าว นั้น แนวทางการบริหารงานที่สำคัญซึ่งเป็นยุทธศาสตร์เมื่อถูกนำไปใช้ กับงานวิชาการเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ไปตาม ศักยภาพของตนเองในแต่ละระดับการศึกษา และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ในการบริหารงาน วิชาการให้บรรลุตามประสิทธิผลได้อย่างสูงนั้น หน่วยงานการจัดการศึกษาและสถานศึกษาต้องมี จุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกัน

การประเมินประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ

การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาควรใช้เกณฑ์หลายอย่าง ทั้งนี้เพราะการประเมิน โดยใช้เกณฑ์เดียว เช่นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไม่ควรชี้วัดได้ว่าเป็นประสิทธิผลของ โรงเรียนทั้งหมดได้

Hoy and Miskel (2013 , 299) ได้สรุปไว้ว่า แนวคิดการประเมินประสิทธิผลองค์การ โดยพิจารณาจาก 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจ 4) ความสนใจในชีวิต

Steers (1991 , 304 - 305) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ ซึ่งสามารถประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนได้ครอบคลุมกว่าการประเมินโดยใช้ เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่ง โดยพิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายของ โรงเรียน ซึ่งดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน การ วัดและการใช้ทรัพยากร กระบวนการดำเนินงานที่ราบรื่น และความพึงพอใจในงานของ ผู้ร่วมงาน

เครื่องมือวัดประสิทธิผลการสร้างแบบจำลองทางการวิจัยมีการตั้งสมมุติฐานนำไปทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จผลจากการวิจัยจะมีความน่าเชื่อถือได้มากกว่าเครื่องมือวัดประสิทธิผลเดียวซึ่งเป็นการยากที่จะยอมรับว่าตัวแปรเกณฑ์เดียวจะครอบคลุมเพียงพอต่อการวัดประสิทธิผลขอ โดยใช้เครื่องมือวัดประสิทธิผลขององค์การ IPOE (Index of Perceived Organizational Effectiveness) เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (สิริทร คงคุณ , 2556 , 41-42)

1. ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งเป็นงานที่ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องร่วมมือกันกำหนดเกณฑ์อย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานและการประเมินตามสภาพจริงไปสู่ความสำเร็จ เพื่อให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิผล

2. ความสามารถในการแก้ปัญหา (Solving Problems) ภายในสถานศึกษาต้องมีรูปแบบในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานภายในโรงเรียนนั้น แต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตามระบบในการทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่ เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติ กิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability) และพัฒนาสถานศึกษาในองค์กรต่างๆ จะประกอบด้วย คน และ งาน โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ย่อมประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรงทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมการกำหนดนโยบายต่างๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องและทันสมัย ทันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงนโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ จะทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้บริหารและครู จะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์การสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชา และคุณธรรมจริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียนซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพ และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สามารถประเมินได้หลายเกณฑ์ การวัด คือการพิจารณาเป้าหมาย ระบบทรัพยากร ประสิทธิภาพ ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ความพึงพอใจและการใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์มาบูรณาการกันเพื่อกำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินของการบริหารงานวิชาการได้อย่างเหมาะสม

สภาพการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง

เทศบาลเมืองทุ่งสง เป็นเมืองที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ของตำบลปากแพรก อำเภอทุ่งสง จังหวัด นครศรีธรรมราช ตำแหน่งที่ตั้งของทุ่งสงอยู่กึ่งกลางคาบสมุทรมีเส้นทางเชื่อมระหว่างทะเลอ่าวไทยกับทะเล อันดามัน เมืองทุ่งสง มีสภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบเชิงเขา มีภูเขาล้อมรอบเป็นพื้นที่ราบ มีพื้นที่เกษตรกรรม ประมาณ 1,957.11 ไร่และมีภูเขาเตี้ย ๆ ในเขตเทศบาล ได้แก่ ภูเขาแจ่ม ภูเขาชัยชุมพล ภูเขาปริดิฎฐเขาราบ ระยะห่างจากกรุงเทพฯ โดยทางรถยนต์ 747 กิโลเมตร วัดระยะทางจากเส้นทางรถไฟได้ 773 กิโลเมตร ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลนาหลวงเสน ทิศใต้ ติดกับตำบลชะมาย ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลถ้ำใหญ่ ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลชะมาย พื้นที่ในเขตเทศบาลเมืองทุ่งสง ประกอบด้วยตำบลปากแพรกทั้งหมด

ตำบลปากแพรก อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ยกฐานะขึ้นเป็น เทศบาลตำบลปากแพรก โดยได้ประกาศพระราชกฤษฎีกา เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2483 มีนายเนย ศิลปะรัศมี เป็นนายกเทศมนตรีคนแรก และได้ประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะและเปลี่ยนชื่อเป็นเทศบาลเมืองทุ่งสง เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2547 มีพื้นที่ 7.17 ตารางกิโลเมตร เครื่องหมายเทศบาลตราเครื่องหมายรูปเจดีย์ตั้งอยู่บนภูเขา

การศึกษาเทศบาลเมืองทุ่งสงมี โรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 6 โรงเรียนดังนี้

- 1) โรงเรียนเทศบาลวัดชัยชุมพล 2) โรงเรียนวัดโคกสะท้อน 3) โรงเรียนมัธยมเทศบาลเมืองทุ่งสง

4) โรงเรียนเทศบาลบ้านนาเหนือ 5) โรงเรียนกีฬาเทศบาลเมืองทุ่งสง 6) โรงเรียนอนุบาลรีสอร์ทเทศบาลเมืองทุ่งสง

ข้อมูลโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง (ปีการศึกษา 2557)

1. โรงเรียนเทศบาลวัดชัยชุมพล (ท.1) มีเนื้อที่ 2 ไร่ 1 งาน 28 ตร.วา มีอาคาร 3 หลัง มีห้องเรียน 52 ห้อง
2. โรงเรียนวัดโคกสะท้อน (ท.2) ใช้พื้นที่วัดโคกสะท้อน มีอาคาร 4 หลัง มีห้องเรียน 44 ห้อง
3. โรงเรียนวัดโคกสะท้อน (ท.3) มีเนื้อที่ 5 ไร่ 3 งาน มีอาคาร 4 หลัง มีห้องเรียน 58 ห้อง
4. โรงเรียนเทศบาลบ้านนาเหนือ (ท.4) มีเนื้อที่ 21 ไร่ 1 งาน มีอาคาร 3 หลัง มีห้องเรียน 58 ห้อง
5. โรงเรียนกีฬาเทศบาลเมืองทุ่งสง (ท.5) ใช้พื้นที่โรงเรียนเทศบาลบ้านนาเหนือ
6. โรงเรียนอนุบาลรีสอร์ท เทศบาลเมืองทุ่งสง (ท.6) ฝากเรียนที่ โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง มีห้องเรียน 35 ห้อง

นโยบายการพัฒนาศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง

การพัฒนาศึกษา ส่งเสริมการกีฬา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างทุ่งสงเป็น “เมืองแห่งการเรียนรู้” มีนโยบายดังต่อไปนี้

1. ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) เพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และไร้พรมแดน เกิดการเรียนรู้ ตลอดชีวิต เด็กและเยาวชนในท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เกิด ความใฝ่รู้ รักการอ่าน ใฝ่ดีและมีคุณธรรม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีจิตสาธารณะและสร้างวัฒนธรรม ประชาธิปไตย
2. ส่งเสริมมาตรฐานการศึกษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาผู้เรียนให้มี ทักษะด้านภาษาทั้งภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศอื่นๆ รวมตลอดถึงการส่งเสริมทักษะด้าน วิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์เทคโนโลยีและการกีฬา
3. เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษา พัฒนาศูนย์ เด็ก เล็กีร์สอร์ทอนุบาลให้ได้มาตรฐาน สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม โดยมุ่งเน้น โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (School Based Management Local Development : SBMID) กระจายอำนาจด้านงบประมาณ ปรับปรุงคุณภาพการศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ เป็นมืออาชีพ การจัดหาทุนการศึกษา และส่งเสริมการดำรงชีวิตของเด็กและเยาวชน ประชาชนใน

สังคมที่ มีการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นผู้ที่สามารถแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

4. พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ทั้งในระบบการศึกษา นอกกระบวนการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย พัฒนาอาคารเก่า รสพ. ของการรถไฟเป็นชุมทางประวัติศาสตร์ เมืองทุ่งสง (พิพิธภัณฑน์ เมืองทุ่งสง) พัฒนาสวนสาธารณะถ้ำตลอด และสวนพฤกษาสรีนทรเป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติศึกษา และการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ สร้างอิมเนซีแอมรองรับการพัฒนาให้นักเรียนโรงเรียนกีฬาสู่มืออาชีพ

5. เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีงามของไทย โดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์พัฒนาพฤติกรรมเด็กและเยาวชนให้มีความเลื่อมใส ศรัทธา ทะนุบำรุงศาสนา ร่วม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีห่างไกลจากยาเสพติด เสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมแนวคิด เศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติและเพิ่มพูนความสัมพันธ์กับชุมชน

6. ส่งเสริมการกีฬาสู่นักกีฬาอาชีพที่หลากหลายประเภทกีฬา และส่งเสริมให้เด็กหนึ่งคนเล่น กีฬาเพื่อสุขภาพหรือเพื่ออาชีพอย่างน้อยหนึ่งประเภทกีฬา

7. ส่งเสริมสนับสนุนเยาวชนฝึกฝนเรียนรู้ศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่น โดยขยายผลการ เรียนรู้ “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งคนตรีหนึ่งศิลปะการแสดง หนึ่งศิลปหัตถกรรม”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และการกีฬาแบบบูรณาการสู่คุณภาพมาตรฐานที่เหนือกว่า

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนา การศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาเทศบาลเมืองทุ่งสงด้านการศึกษาคือจะต้องมีการพัฒนาการให้บริการทางการศึกษาให้ครอบคลุมพื้นที่มากขึ้น และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากขึ้น มีการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับและมีระบบในการตรวจติดตามเพื่อรักษาคุณภาพเป็นระบบและมีประสิทธิภาพโดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้

แนวทางที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ค่านิยมที่เหมาะสม มีความรู้คู่คุณธรรม สร้างโอกาสในการเรียนรู้ ตามเกณฑ์มาตรฐาน และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

แนวทางที่ 2. พัฒนาผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและมีคุณภาพ

แนวทางที่ 3. พัฒนาหลักสูตร สนับสนุนงานวิจัยด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีความโดดเด่นทุกกลุ่มสาระสอดคล้องกับความต้องการท้องถิ่น สะท้อนเอกลักษณ์ของชุมชนและมีการขยายผลไปสู่การจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

แนวทางที่ 4 พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนให้มีความพร้อมทุกด้าน โดยจัดตั้งโรงเรียนและพัฒนาระบบบริหารจัดการ วัสดุ อุปกรณ์ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

แนวทางที่ 5 พัฒนาคู่มือต้นแบบและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีความเป็นเลิศ โดยมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้ เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสมัยใหม่ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารการศึกษา

แนวทางที่ 6 พัฒนาศูนย์เรียนรู้ให้เป็นห้องเรียนต้นแบบเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนทั้ง 5 ด้าน

แนวทางที่ 7 สนับสนุนการกีฬาเพื่อสุขภาพ พัฒนาสู่ความเป็นเลิศและสู่มืออาชีพในระดับสากลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการโรงเรียนและระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านกีฬาให้ได้มาตรฐาน

แนวทางที่ 8 สร้างระบบบริหารจัดการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง เสริมสร้างการมีส่วนร่วมบริหารจัดการของภาคีทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพเป็นระบบและได้มาตรฐาน

แนวทางที่ 9 พัฒนาระบบโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและมุ่งเน้นความเป็นเลิศในด้านวิชาการและด้านสังคม

แนวทางที่ 10 นำภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรม อาชีพมาเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ประจวบ พลอยละออง (2548) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในด้านต่างๆ 6 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำทางการสอน พบว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานมากที่สุด ด้านภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถเป็นที่ยอมรับศรัทธา ทำให้ผู้อื่นร่วมมือมากที่สุดด้านภาวะผู้นำทางจริยธรรมพบว่า ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริตมากที่สุด ด้านภาวะการณมีส่วนร่วม

ประหยัด เหมือนพร้อม (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านมิติมุ่งงานมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากและมิติมุ่งพันธอู่อยู่ในระดับปานกลาง

พัฒนา เสงี่ยม (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับประสิทธิผลการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานวิชาการทุกปัจจัย

นาวา สุขรมย์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการศึกษาว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

กุลตรี พิภูลเกษม (2551) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะกระบวนการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและถนัดของผู้เรียน

ธเนศ มโนจันทร์(2551)ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง 2)ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและศรัทธา ด้านการวิพากษ์ และด้านการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและศรัทธา ด้านการตัดสินใจ และด้านการวิพากษ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกเพศ โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 7) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกวุฒิการศึกษาโดยรวม ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั้งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 8) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกสถานภาพ โดยรวม ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารงานทั่วไปและการบริหารงานงบประมาณมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติ 9) ภาวะผู้นำของบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกอายุ โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความเชื่อมั่นและศรัทธาไม่มีความแตกต่างกัน 10) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกอายุ โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติ และ 11) ในการวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนไว้ 3 ด้าน คือ ด้านการตัดสินใจของผู้บริหาร ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานงบประมาณ

ฉัตรชัย ไชยมงค์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก

สุทธิ รุ่งพานิช (2552) ที่ได้ศึกษาการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วุฒิชัย จันทวัน (2553) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานีเขต 5 ทั้ง 3 ด้านคือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านทัศนคติของครูอยู่ในระดับมาก

รพีพรรณ บุญเกิด (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านมุ่งสัมพันธ์ ด้านมุ่งประสิทธิผล และด้านมุ่งงาน การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โสภณ วงษ์นาคเพ็ชร (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นๆ ที่จัดการศึกษา และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ ตามลำดับ

ขวัญใจ เกตุอุดม. (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ตามลำดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ผลในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ผลในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผลของการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและผลการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นไปในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Highett (1989) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนและพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนในทัศนะของผู้ปกครอง ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์จังหวัดนั้น ประกอบด้วย ปัจจัยหลักสองประการ คือ ปัจจัยภายในโรงเรียนและปัจจัยภายนอกโรงเรียนได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียน 3) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 4) การบริหารจัดการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกและงบประมาณ 5) การเน้นที่เป้าหมายของโรงเรียน 6) การสนับสนุนของผู้ปกครอง และ 7) การให้ความสำคัญกับโปรแกรมทางวิชาการ

Chester (1965) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารวิชาการของผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศของสหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมทำให้การบริหารวิชาการของผู้บริหารมีสรรรถภาพสูง เนื่องมาจากการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลายๆ วิธี อภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอนในที่ประชุมจัดปฐมนิเทศเพื่อช่วยเหลือครูใหม่หาวิธีวิจารณ์ งานของครูแบบดีเพื่อก่อโดยไม่ให้เสียกำลังใจ จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่คณะครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน และจ่ายเงินเบี้ยเลี้ยงค่าพาหนะและค่าที่พักให้แก่ครูที่อบรมทางวิชาการ

Cave (1992) ได้ทำการวิจัย เรื่องการบริหารการประถมศึกษาในท้องถิ่นเปรียบเสมือนการนิเทศการสอน จุดมุ่งหมาย ของการศึกษาค้นคว้า ครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์การนิเทศการสอนของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา นอกเมืองรัฐนอร์ทเจอร์ซี่ โดยใช้ประเมินผลการปฏิบัติการณ์การสอนโดยการเปรียบเทียบ ประเมินบทบาทในการนิเทศการสอนโรงเรียนในเมืองและนอกเมือง ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเป็นทักษะของครูใหญ่ และวิธีการสำรวจการนิเทศ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยของมหาวิทยาลัยเพน

Aghte, Robert (2002) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทและหน้าที่ครูใหญ่และครูในงานวิชาการ ผลงานวิจัยพบว่า ครูใหญ่และครูยอมรับว่างานปรับปรุงการเรียนการสอนต้องทำเป็นคณะ โดยให้ทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน ครูใหญ่ทำหน้าที่บริหารงานอื่นๆ มากเกินไปควรให้ความสำคัญในการนิเทศการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น ครูใหญ่และครูมีความคิดเห็นว่าโครงการสอนของอำเภอมีอิทธิพลต่อการใช้หลักสูตรในโรงเรียน นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูใหญ่จากผู้สั่งการมาเป็นผู้ประสานและมีการทำงานเป็นคณะมากยิ่งขึ้น

Person (2002) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบริการแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ในนครโอเรโกลอนา โดยศึกษากับกลุ่ม

ตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครูและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยพบว่า การบริหารแบบส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล

Spirito (2008 อ้างถึงใน ธาธิรัตน์ กลยนิษฐ์ , 2556 : 68) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูใหญ่ในฐานะผู้บริหารทางวิชาการของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในรัฐแคลิฟอร์เนียที่มีผลต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียนได้ผลที่น่าสนใจอย่างหนึ่งว่าการพัฒนาบุคลากรของครูใหญ่มีความสำคัญต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้วย

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำพบว่าต่างให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการสร้างความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำที่มีกันมาอย่างต่อเนื่อง การมีลักษณะเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในอันที่จะนำมาซึ่งผลสำเร็จของการบริหารงาน เพราะฉะนั้น การศึกษาแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับลักษณะของการเป็นผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง สำหรับผู้บริหารเพื่อนำเอาไปใช้ตามสภาพที่เหมาะสมและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมของตน ในลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาองค์กร การบริหารการศึกษาในปัจจุบันก็เช่นเดียวกันหน่วยงานจะขาดไม่ได้ก็คือบุคคลที่จะมาเป็นผู้บริหารหรือผู้นำ เพื่อที่จะชักนำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เกิดจากภาวะผู้นำของผู้บริหารเช่น แบบมุ่งงาน เป็นผู้นำแบบมุ่งงานจะสนใจในการให้กลุ่มปฏิบัติงานผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะพยายามรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในกลุ่มพยายามให้สมาชิกของกลุ่มเห็นว่าแต่ละคนก็มีความสำคัญ ผู้นำทั้งสองแบบมีความจำเป็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานแต่มีคนไม่มากนักที่จะเป็นผู้นำทั้งสองแบบได้ ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารต้องใช้กลยุทธ์หลายๆรูปแบบมาบริหารงานเพื่อยกระดับคุณภาพงานวิชาการ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้นำที่ดีในการบริหารงานให้ครูผู้สอนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องตื่นตัวในการทำให้งานวิชาการของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับ โดยผู้บริหารต้องเน้นความสำเร็จขอเป็นเป้าหมาย มีการวางแผนการจัดการที่ดี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง 2) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ปีการศึกษา 2557 จำนวน 6 โรงเรียน 265 คน (กองการศึกษาเทศบาลเมืองทุ่งสง , 2557)
2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970 , 608-609 ; อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิ์จรูญ , 2554 , 119) ได้ขนาดตัวอย่าง 159 คน
3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง ในการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยแบ่งกลุ่มตามสัดส่วนของประชากรแต่ละสถานศึกษา คำนวณสัดส่วนตามกลุ่มตัวอย่าง แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานศึกษา

สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนเทศบาลวัดชัยชุมพล	72	44
โรงเรียนวัด โศกสะท้อน	48	29
โรงเรียนมัธยมเทศบาลเมืองทุ่งสง	57	34
โรงเรียนเทศบาลบ้านนาเหนือ	49	29
โรงเรียนกีฬาเทศบาลเมืองทุ่งสง	27	16
โรงเรียนอนุบาลริสอร์ท เทศบาลเมืองทุ่งสง	12	7
รวม	265	159

เครื่องมือที่ใช้วิจัย

เครื่องมือที่ใช้วิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎี และการศึกษา ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของ โรงเรียน เป็นตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced Choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล เมืองทุ่งสง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) (อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ , 2540 , 114-115) จัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ โดยมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำ/ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำ/ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำ/ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำ/ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำ/ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในหัวข้อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวิจัย
2. สร้างแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ ตามแบบของ ลิกิเอร์ท (Likert , อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ , 2540 : 114-115) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยตรวจสอบในประเด็นความครบถ้วนสมบูรณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบของแบบสอบถาม ความชัดเจนของคำชี้แจงและภาษาที่ใช้ในข้อคำถามว่าชัดเจนหรือไม่ พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบสอดคล้องของเนื้อหา โครงสร้างความถูกต้องเหมาะสม ลำดับการใช้ภาษา และให้ข้อเสนอแนะการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้
 คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
 คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
 คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 117)
5. นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)
6. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความสอดคล้องของข้อคำถาม ที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ .50ขึ้นไป พร้อมปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
7. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1990 : 204 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ , 2540 : 125-126) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้มีค่าเท่ากับ .941
8. นำผลการทดลองเครื่องมือเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือ ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป
9. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นตัวอย่างทราบและอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้ครูผู้สอน ตอบแบบสอบถามและไปปรับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง
3. ผู้วิจัยดำเนินการติดตามแบบสอบถาม
4. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด ทำการตรวจสอบ เพื่อความสมบูรณ์ กรอกข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล และดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมกับคำบรรยายประกอบ
3. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมกับคำบรรยายประกอบ
4. หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)
5. เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด , 2554: 121)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำ/ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำ/ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำ/ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำ/ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำ/ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหาร
งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ในตอนที่ 3 ใช้เกณฑ์ในการ
พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ , 2540 : 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง
ไม่สัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.20 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง
มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.20-0.40 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง
มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.40-0.60 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง
มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.60-0.80 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง
มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่า 0.80 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก ($r = +1$) แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง มีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ ($r = -1$) แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง มีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผัน

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้เกี่ยวกับข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 1.1 ค่าความถี่ (Frequency)
 - 1.2 ร้อยละ (Percentage)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
 - 2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)
 - 2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 3.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 3.3 หาค่าความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล คือ ครู กลุ่มตัวอย่างจำนวน 159 คน ผู้วิจัยนำส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งได้กลับคืนมาครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาวิเคราะห์ผลและเสนอผลการวิเคราะห์ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอและแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
X_1	แทน	ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
X_2	แทน	ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน
X_{tot}	แทน	ภาวะผู้นำโดยภาพรวม
y_1	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
y_2	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
y_3	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

y_4	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
y_5	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านกรณีศึกษา
y_6	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
y_7	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
y_{tot}	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวม
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
P	แทน	ระดับความน่าจะเป็น (Probability)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี	113	71.06
1.2 สูงกว่าปริญญาตรี	46	28.94
รวม	159	100.00
2. ประสบการณ์ทำงาน		
2.1 ต่ำกว่า 10 ปี	26	16.35
2.2 11-20 ปี	123	77.36
2.3 21 ปีขึ้นไป	10	6.29
รวม	159	100.00
3. ขนาดของโรงเรียน		
3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	25	15.72
3.2 โรงเรียนขนาดกลาง	61	38.37
3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	73	45.91
รวม	159	100.00
รวม	159	100.00

จากตารางที่ 3 การแปลผลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 71.06) มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11-20 ปี (ร้อยละ 77.36) ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ (ร้อยละ 45.91)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง มีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4 – 6

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงโดยภาพรวม

ภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์(X_1)	4.58	.22	มากที่สุด
ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน(X_2)	4.69	.23	มากที่สุด
รวม	4.64	.20	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 การแปลผลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยภาพรวมพบว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ($\bar{X} = 4.69$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.58$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

	ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.75	.44	มากที่สุด
2	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.20	.64	มาก
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วย ตนเอง	4.30	.46	มาก
4	ผู้บริหารให้อิสระในการเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา	4.43	.50	มาก
5	ผู้บริหารยินดีให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.44	.55	มาก
6	ผู้บริหารให้เกิดริและควมไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.50	.50	มาก
7	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในด้วยสันติวิธี และด้วยเหตุด้วยผล	4.56	.50	มากที่สุด
8	ผู้บริหารมีการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง ทั่วถึง	4.86	.35	มากที่สุด
9	ผู้บริหารมีการประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	4.89	.31	มากที่สุด
10	ผู้บริหารมีโครงสร้างการทำงานเป็นแบบร่วมกันคิดร่วมกันทำ ที่ชัดเจน	4.90	.30	มากที่สุด
	รวม	4.58	.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 การแปลผลระดับของภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยภาพรวมพบว่าระดับภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ผู้บริหารมีโครงสร้างการทำงานเป็นแบบร่วมกันคิดร่วมกันทำที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.90$) รองลงมา คือ
ผู้บริหารมีการประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.89$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ
ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.20$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.57	.50	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีการกำหนดขอบข่ายงานที่ชัดเจนเป็นระบบ	4.60	.49	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ	4.77	.42	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมีการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.35	.66	มาก
5	ผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานเพื่อให้ได้ผลตามที่ต้องการ	4.45	.50	มาก
6	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นหลัก	4.63	.48	มากที่สุด
7	ผู้บริหารมีการวางแผน การจัด โครงสร้างงานต่างๆ อย่างเป็นระบบ	4.92	.26	มากที่สุด
8	ผู้บริหารการทำงานมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน	4.94	.23	มากที่สุด
9	ผู้บริหารมีการตรวจสอบงานอย่างเป็นระบบ	4.91	.28	มากที่สุด
10	ผู้บริหารมีการประสานงานและการจัดการทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	4.72	.23	มากที่สุด
รวม		4.69	.23	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 การแปลผลระดับของภาวะผู้นำแบบมุ่งงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยภาพรวมพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารการทำงานมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.94$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวางแผน การจัด โครงสร้างงานต่างๆ อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.92$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.35$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงมีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 7 – 15

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงโดยภาพรวม

	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.68	.23	มากที่สุด
2	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.58	.22	มากที่สุด
3	ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผล การเรียนรู้	4.56	.36	มากที่สุด
4	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.42	.30	มาก
5	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.68	.21	มากที่สุด
6	ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษา	4.74	.13	มากที่สุด
7	ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.65	.18	มากที่สุด
	ภาพรวม	4.61	.18	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 การแปลผลระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยภาพรวมพบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 4.74$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.68$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.42$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ (ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา)		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	สถานศึกษามีหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางพุทธศักราช 2551	4.82	.38	มากที่สุด
2	สถานศึกษามีหลักสูตรที่การจัดเนื้อหาสาระวิชาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	4.81	.40	มากที่สุด
3	สถานศึกษามีข้อกำหนดและเป้าหมายการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.80	.40	มากที่สุด
4	สถานศึกษามีหลักสูตรที่มีที่สอดคล้องกับบริบทและสภาพเศรษฐกิจของท้องถิ่น	4.51	.56	มากที่สุด
5	สถานศึกษามีหลักสูตรที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ทำให้คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น	4.67	.47	มากที่สุด
6	สถานศึกษานำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมาพัฒนาหลักสูตร	4.75	.44	มากที่สุด
7	สถานศึกษามีหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์	4.66	.48	มากที่สุด
8	ครูมีหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.74	.43	มากที่สุด
9	สถานศึกษามีนักเรียนที่มีความรู้และทักษะเบื้องต้นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.45	.50	มาก
10	สถานศึกษามีรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดจากการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.58	.49	มากที่สุด
ภาพรวม		4.68	.23	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 การแปลผลระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือสถานศึกษามีหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง พุทธศักราช 2551 ($\bar{X} = 4.82$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีหลักสูตรที่การจัดเนื้อหาสาระวิชาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.81$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือสถานศึกษามีนักเรียนที่มีความรู้และทักษะเบื้องต้นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.45$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ (ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้)		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ครูมีแผนการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ	4.75	.44	มากที่สุด
2	ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ(อย่างน้อยปีละ1 ครั้ง)	4.20	.64	มาก
3	ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการเรียนรู้	4.30	.46	มาก
4	ครูมีวิธีการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม	4.43	.50	มาก
5	ครูจัดระบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ ความสนใจ ความ ถนัดของผู้เรียน	4.44	.55	มาก
6	ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.50	.50	มาก
7	ครูมีการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย	4.56	.50	มากที่สุด
8	ครูจัดระบบการเรียนรู้ที่เป็นการฝึก ทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การประยุกต์ใช้ ความรู้จากประสบการณ์จริง	4.86	.34	มากที่สุด
9	สถานศึกษามีนักเรียนที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่กำหนดไว้	4.89	.31	มากที่สุด
10	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.90	.30	มากที่สุด
ภาพรวม		4.58	.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 การแปลผลระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ โดยภาพรวมพบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.90$) รองลงมา คือสถานศึกษามีนักเรียนที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.89$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ(อย่างน้อยปีละ1 ครั้ง) ($\bar{X} = 4.20$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ (ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน)		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ครูมีเอกสารรายงานการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงของนักเรียน	4.56	.50	มากที่สุด
2	ครูมีรายงานการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง	4.60	.49	มากที่สุด
3	ครูมีแผนการวัดผลและประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	4.77	.42	มากที่สุด
4	สถานศึกษามีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนหลากหลาย	4.36	.66	มาก
5	สถานศึกษามีกฎระเบียบและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล	4.45	.50	มาก
6	สถานศึกษามีรายงานการติดตามและตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.64	.48	มากที่สุด
ภาพรวม		4.56	.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 การแปลผลระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมพบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีแผนการวัดผลและประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.77$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีรายงานการติดตามและตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนหลากหลาย ($\bar{X} = 4.36$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ (ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา)		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ(อย่างน้อยปีละ1 ครั้ง)	4.77	.43	มากที่สุด
2	ครูมีรายงานผลการวิจัยและนำมาปรับใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.20	.64	มาก
3	ครูมีทำวิจัยในชั้นเรียนมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.30	.46	มาก
4	ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้	4.43	.50	มาก
5	สถานศึกษามีรายงานการนิเทศการทำวิจัยของครูเพื่อแก้ปัญหาข้อบกพร่องจุดด้อยครู	4.74	.43	มากที่สุด
6	สถานศึกษามีวิจัยของครูที่ถูกต้องตามระเบียบวิธีการวิจัย	4.20	.64	มาก
7	สถานศึกษามีแหล่งเงินทุนภายในสนับสนุนและเผยแพร่งานวิจัยของครูในสถานศึกษา	4.30	.46	มาก
8	สถานศึกษามีศูนย์ให้คำปรึกษาและแนะนำการทำวิจัยให้กับครูในโรงเรียน	4.43	.50	มาก
ภาพรวม		4.42	.30	มาก

จากตารางที่ 11 การแปลผลระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ(อย่างน้อยปีละ1 ครั้ง) ($\bar{X} = 4.77$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีรายงานการนิเทศการทำวิจัยของครูเพื่อแก้ปัญหาข้อบกพร่องจุดด้อยครู ($\bar{X} = 4.74$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือครูมีรายงานผลการวิจัยและนำมาปรับใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และสถานศึกษามีวิจัยของครูที่ถูกต้องตามระเบียบวิธีการวิจัย ($\bar{X} = 4.20$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ด้านการนิเทศการศึกษา

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ (ด้านการนิเทศการศึกษา)		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพจากการนิเทศ	4.42	.56	มาก
2	สถานศึกษามีรายงานการประชุมครูเพื่อให้ทราบจุดมุ่งหมาย แนวทางปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน	4.49	.50	มาก
3	สถานศึกษามีเครื่องมือ วัสดุ เอกสารที่จำเป็นสำหรับการ นิเทศ	4.56	.50	มากที่สุด
4	สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายในโรงเรียน	4.86	.35	มากที่สุด
5	สถานศึกษามีรายงานการนิเทศในชั้นเรียนเพื่อทราบปัญหา และให้คำแนะนำด้านการจัดการเรียนการสอน	4.90	.30	มากที่สุด
6	สถานศึกษารายงานการดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	4.90	.30	มากที่สุด
7	สถานศึกษามีรายงานการติดตามประเมินผลการนิเทศภายใน	4.57	.50	มากที่สุด
8	สถานศึกษามีผลงานของครูที่เป็นแนวทางในการปรับปรุง การเรียนการสอน	4.60	.49	มากที่สุด
9	สถานศึกษามีการรายงานสรุปการนิเทศครูของสถานศึกษา	4.77	.42	มากที่สุด
ภาพรวม		4.68	.21	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 การแปลผลระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศ
การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยภาพรวมพบว่าระดับ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีรายงาน
การนิเทศในชั้นเรียนเพื่อทราบปัญหาและให้คำแนะนำ ด้านการจัดการเรียนการสอน และ
สถานศึกษารายงานการดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.90$) รองลงมา คือ สถานศึกษามี
แผนการนิเทศภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.86$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือครูได้รับการพัฒนาศักยภาพ
จากการนิเทศ ($\bar{X} = 4.42$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน
และมาตรฐานการศึกษา

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ (ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา)		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ครูมีทักษะและความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ	4.50	.60	มาก
2	สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารที่เอื้ออำนวยต่อการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.54	.50	มากที่สุด
3	สถานศึกษามีคณะกรรมการการประกันคุณภาพการศึกษาที่ ได้รับการแต่งตั้งแล้ว	4.63	.48	มากที่สุด
4	สถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งข้อมูลมีมากพอต่อ การดำเนินการประกันคุณภาพ	4.77	.42	มากที่สุด
5	สถานศึกษามีข้อกำหนดในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ การประเมินคุณภาพภายใน	4.87	.34	มากที่สุด
6	สถานศึกษามีแผนงานการดำเนินการประกันคุณภาพ การศึกษา	4.90	.30	มากที่สุด
7	สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และสภาพ ความสำเร็จของการพัฒนาการศึกษา	4.83	.38	มากที่สุด
8	สถานศึกษามีรายงานผลการติดตามประเมินผลและปรับปรุง เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ	4.90	.30	มากที่สุด
9	สถานศึกษามีรายงานกำกับ ติดตาม การประเมินผลการ ประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้อง ทราบ	4.84	.37	มากที่สุด
10	สถานศึกษามีแผนพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาที่เกิด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเดิม	4.75	.13	มากที่สุด
ภาพรวม		4.74	.13	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 การแปลผลระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยภาพรวมพบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีแผนงานการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา และสถานศึกษามีรายงานผลการติดตามประเมินผลและปรับปรุงเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ ($\bar{X} = 4.90$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีข้อกำหนดในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน ($\bar{X} = 4.87$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูมีทักษะและความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ ($\bar{X} = 4.50$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ (ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา)		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง	4.43	.50	มาก
2	ครูมีสื่อและวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.43	.55	มาก
3	ครูวัสดุ อุปกรณ์ประกอบการเรียนตามหลักสูตร เช่น สื่อการเรียน การสอนแก่ครูอย่างพอเพียง สำหรับทุกกลุ่มประสบการณ์	4.50	.50	มาก
4	สถานศึกษามีการรายงานการประเมินผลการผลิต การใช้สื่อ การเรียนการสอน	4.55	.50	มากที่สุด
5	สถานศึกษามีศูนย์วิชาการเพื่อเป็นแหล่งผลิต/บริการ สื่อ เทคโนโลยี ที่ทันสมัยและหลากหลาย	4.86	.35	มากที่สุด
6	สถานศึกษามีทรัพยากรในการผลิต สื่อการสอน และเทคโนโลยี	4.89	.31	มากที่สุด
7	สถานศึกษามีรายงานการติดตาม ประเมินผลการผลิตและการใช้ สื่อและเทคโนโลยี	4.90	.30	มากที่สุด
ภาพรวม		4.65	.18	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 การแปลผลระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยภาพรวมพบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีรายงานการติดตาม ประเมินผลการผลิตและการใช้สื่อและเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.90$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีทรัพยากรในการผลิต สื่อการสอน และเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.89$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง และครุมีสื่อและวิธีการใหม่ๆที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.43$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงมีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ($n = 159$)

ตัวแปร	y_1	y_2	y_3	y_4	y_5	y_6	y_7	y_{tot}
x_1	.349*	1*	.620*	.927*	.793*	.490*	.907*	.914*
x_2	.344*	.613*	.951*	.657*	.838*	.503*	.560*	.838*
x_{tot}	.386*	.895*	.878*	.880*	.909*	.090*	.813*	.975*

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 16 การแปลผลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .975$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการทั้ง 7 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีรายละเอียดดังนี้

เมื่อพิจารณาตามแบบของภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก คือ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .914$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน พบว่า ภาพรวมภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านอยู่ในระดับต่างๆ กันดังนี้ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับสูง ($r = 1$) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง ($r = .927$) ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอยู่ในระดับสูง ($r = .907$) ด้านการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .793$) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .620$) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .490$) และด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .347$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำแบบมุ่งงานกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก คือ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .838$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำแบบมุ่งงานกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน พบว่า ภาพรวมภาวะผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน อยู่ในระดับต่างๆ กันดังนี้ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนอยู่ในระดับสูง ($r = .951$) ด้านการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับสูง ($r = .838$) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .657$) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .613$) ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .560$) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .503$) และด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ($r = .344$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดตามลำดับดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดจากจำนวนประชากรคือครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง จำนวน 265 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเคริชซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, 608; อ้างอิงใน พิชิต ฤทธิจรูญ, 2554 . 119) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 159 คน ในการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยแบ่งกลุ่มตามสัดส่วนประชากรแต่ละสถานศึกษา คำนวณสัดส่วนตามกลุ่มตัวอย่างรวมจำนวน 159 คน แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน เป็นตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงจำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง จำนวน 60 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) จัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ และผู้วิจัยนำแบบสอบถามของตอนที่ 2 และ 3 ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of ItemObjective Congruence : IOC) และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารและครูผู้สอนในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถาม ติดตาม รับแบบสอบถามด้วยตนเองจนครบ และสมบูรณ์ จำนวน 159 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการประมวลผลเพื่อกำหนดหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ผู้วิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยภาพรวมพบว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับภาวะผู้นำแบบมุ่งงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงแบบมุ่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารการทำงานมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวางแผน การจัดโครงสร้างงานต่างๆอย่างเป็นระบบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารมีการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงแบบมุ่งสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีโครงสร้างการทำงานเป็นแบบร่วมกันคิดร่วมกันทำที่ชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. จากการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือสถานศึกษามีหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง พุทธศักราช 2551 รองลงมา คือสถานศึกษามีหลักสูตรที่การจัดเนื้อหาสาระวิชาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือสถานศึกษามีนักเรียนที่มีความรู้และทักษะเบื้องต้นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ โดยภาพรวมพบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รองลงมา คือ สถานศึกษามีนักเรียนที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่กำหนดไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง)

2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมพบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีแผนการวัดผลและประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ รองลงมา คือ สถานศึกษามีรายงานการติดตามและตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างสม่ำเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนหลากหลาย

2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ (อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง) รองลงมา คือ สถานศึกษามีรายงานการนิเทศการทำวิจัยของครูเพื่อแก้ปัญหาข้อบกพร่องจุดด้อยครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีรายงานผลการวิจัยและนำมาปรับใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และสถานศึกษามีวิจัยของครูที่ถูกต้องตามระเบียบวิธีการวิจัย

2.5 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมพบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีรายงานการนิเทศในชั้นเรียนเพื่อทราบปัญหาและให้คำแนะนำด้านการจัดการเรียนการสอน และสถานศึกษารายงานการดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่องรองลงมา คือ สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายในโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพจากการนิเทศ

2.6 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยภาพรวมพบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีแผนงานการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา และสถานศึกษามีรายงานผลการติดตามประเมินผลและปรับปรุงเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ รองลงมา คือ สถานศึกษามีข้อกำหนดในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีทักษะและความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ

2.7 ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยภาพรวมพบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีรายงานการติดตาม ประเมินผลการผลิตและการใช้สื่อและเทคโนโลยี รองลงมา คือ สถานศึกษามีทรัพยากรในการผลิต สื่อการสอน และเทคโนโลยี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ครูมีสื่อและวิธีการใหม่ๆที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการทั้ง 7 ด้านของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก คือมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน พบว่า ภาพรวมภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านอยู่ในระดับต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือในระดับสูง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ในระดับค่อนข้างสูง คือ ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษาอยู่ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ในระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาพบว่า ภาพรวมภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านอยู่ในระดับต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ในระดับสูงคือ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ในระดับค่อนข้างสูงคือ ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผล

การเรียนรู้ในระดับปานกลางคือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในส่วนมาตรฐานการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง มีประเด็นในการนำมาอภิปรายผล ได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่ง อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำทั้งสองด้านใกล้เคียงกัน ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีเสถียรภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีความสอดคล้องภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาแนวคิดของ Stogdill & Miner ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State Leadership) ผลการศึกษาสรุปได้ว่า แบบของผู้นำมีลักษณะสัมพันธ์สูงและมิตรสัมพันธ์เป็นพื้นฐานเบื้องต้นของพฤติกรรมผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติทั้งมิติกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ ถ้าผู้นำมีลักษณะกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์สูงก็ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมงาน (สัมมา รชนีชัย, 2553, 73) และมีความสอดคล้องกับการศึกษาของกลุ่มมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard Studies of Group Leadership) ผลการศึกษาทำให้เกิดภาวะผู้นำ 2 แบบ คือแบบมุ่งงาน (Task Leader) กับแบบมุ่งสังคม (Social Leader) ผู้นำแบบมุ่งงานจะสนใจในการให้กลุ่มปฏิบัติงาน ผู้นำแบบสังคมจะพยายามรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในกลุ่มพยายามให้สมาชิกของกลุ่มเห็นว่าแต่ละคนก็มีความสำคัญ ผู้นำทั้งสองแบบมีความจำเป็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานแต่มีคนไม่มากนักที่จะเป็นผู้นำทั้งสองแบบได้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2551, 51) แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำทั้งสองด้านใกล้เคียงกัน ทำให้ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ ประหยัด เหมือนพร้อม (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุรักษ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมนำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู พบว่าด้านมิติมุ่งงานมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากและมิติมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้นและไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ขวัญใจ เกตุอุดม (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ ตามลำดับ ซึ่งที่เป็นอยู่เช่นนี้ด้วยเหตุผลที่ว่า ผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารองค์กร การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษานั้นๆ ผู้บริหารในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ต้องมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ มีบทบาทความเป็นผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดี จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นการคัดเลือกผู้บริหารในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารมีขั้นตอนที่คัดกรองและคัดสรรบุคคลที่มีความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง จึงทำให้สถานศึกษาได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารในฐานะผู้บริหารได้อย่างดี โดยผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงได้นั้นนอกจากจะมีความรู้และความสามารถแล้วจะต้องพร้อมไปด้วยมิตรสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในสังกัด นอกจากนี้ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงจะต้องได้รับการอบรมอย่างเข้มจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในสถาบันการฝึกผู้บริหารเป็นเวลา 1 เดือน เพื่อพัฒนาปรับปรุงความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และมนุษยสัมพันธ์รวมถึงการสร้างเครือข่ายผู้บริหาร จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 , 15) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพ การเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร แต่อย่างไรก็ตามจากการภาพศึกษาไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชวลี รุ่งพานิช (2552 ,179-180) ที่ได้ศึกษาการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 พบว่า สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งที่เป็นอยู่เช่นนี้ด้วยเหตุผลที่ว่า

1. นโยบายหลักของนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองทุ่งสงในปี 2556 ต้องการให้โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงเป็นโรงเรียนมีมาตรฐาน โดยโรงเรียนในสังกัดทั้งหมดจะต้องได้รับการประเมินมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาจาก สมศ.รอบที่3 ทุกสถานศึกษา และผลการประเมินที่ได้รับทุกสถานศึกษาจะต้องผ่านการประเมินรอบที่ 3 จากนโยบายดังกล่าวทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพและการประเมินคุณภาพจาก

สมศ. รอบที่ 3 จึงทำให้สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงทั้ง 6 สถานศึกษาผ่านการประเมิน รอบ 3 ทุกโรง

2. สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงมีจำนวนไม่มากนักคือ มีทั้งหมด 6 โรงเรียน การบริหารจัดการด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น เรื่องงบประมาณ การบริหารจัดการบุคคล สวัสดิการ บุคลากร เป็นไปอย่างง่ายดายและรวดเร็วทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาที่ดีและแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

3. การจัดสรรงบประมาณลงสู่สถานศึกษา เนื่องจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในปัจจุบันการจัดสรรงบประมาณลงสู่สถานศึกษาจะไม่ผ่านเทศบาลและกองการศึกษาเหมือนอดีตที่ผ่านมา จึงทำให้สถานศึกษาได้รับงบประมาณอย่างรวดเร็วและใช้งบประมาณได้สะดวกยิ่งขึ้น ทำให้การพัฒนาสถานศึกษา บุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษาเป็นไปอย่างดีเยี่ยม

4. การสร้างผลงานของครูในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ผู้บริหารทุกคนในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อก่อเกิดการจัดการเรียนรู้ที่ดีและได้มาตรฐานกับสถานศึกษาจึงส่งเสริมให้ครูที่มีอายุงานครบสามารถทำผลงานวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (คศ. 3) ได้ ได้ร่วมเข้าอบรมและร่วมส่งผลงาน นอกจากจะได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาแล้วยังได้รับการสนับสนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการเข้าอบรมและส่งผลงานอีกด้วย จึงทำให้ครูในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงมีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (คศ. 3) สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติครบได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ (คศ. 3) เกือบร้อยเปอร์เซ็นต์

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจึงทำให้ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วุฒิชัย จันทวัน (2553,104-105) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 ทั้ง 3 ด้านคือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านทัศนคติของครูอยู่ในระดับมากที่สุดนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง ได้รับการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาใหม่ตามหลักสูตรแกนกลาง พุทธศักราช 2551 ในปี พ.ศ. 2555 ทางกองการศึกษาได้ทำข้อตกลงกับสถานศึกษาทุกสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงให้ได้รับการปรับปรุงหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศจึงมีการจัดทำโครงการปรับปรุงหลักสูตรสำหรับ

สถานศึกษาในสังกัดทุกปีการศึกษาและส่งบุคลากรเข้าอบรมการจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษากับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องทำให้ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนมีการวิเคราะห์หลักสูตรและจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งแผนการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วยกิจกรรมที่หลากหลายครูจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กุลตรี พิกุลแกม (2551 , 106-107) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะกระบวนการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและถนัดของผู้เรียนเป็นต้น

2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลของสถานศึกษาสถานศึกษาพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินให้ได้มาตรฐานสถานศึกษามีการวัดและการประเมินผลที่เน้นการประเมินตามสภาพจริง สอดคล้องกับการศึกษาของ กุลตรี พิกุลแกม (2551 , 106-107) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ในด้านการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยเหตุผลที่อาจสืบเนื่องมาจากสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน ซึ่งการวัดผลประเมินผลการศึกษา เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอนตลอดเวลา ครูสามารถนำการวัดผลประเมินผลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาในหลายๆลักษณะ เพื่อค้นและพัฒนาสมรรถภาพของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถหาข้อบกพร่องของผู้เรียนเพื่อปรับปรุงแก้ไข และตัดสินใจสรุปผลตามความเหมาะสม

2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ครูทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้รายวิชาสถานศึกษาวิเคราะห์ วิจัยการบริหารจัดการคุณภาพงานวิชาการภาพรวมในสถานศึกษาสถานศึกษาพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการวิจัยแก่ครูและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับของ ฉัตรภรณ์ สถาปิตานนท์ (2550 , 109) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการนิเทศทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับดีมาก ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัฒนะ เล็งเรียบ (2550 , 90) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1 ในด้านการนิเทศทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง เป็นสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์นิเทศกับสถานศึกษาอื่น สถานศึกษามีระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาและสถานศึกษาพัฒนากระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งผู้นิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการและครู อาจารย์ที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ประสานงานและใช้ศักยภาพการดำเนินงานอย่างเต็มที่ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพัฒนางานของสถานศึกษาโดยรวมให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานการศึกษาทุกคน

2.6 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของกุลตรี พิกุลแกม (2551 , 106-107) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ในด้านประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงมีระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษา รวมถึงการส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง

เล็งเห็นถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกจนทำให้สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงผ่านการประกันคุณภาพรอบ 3 ทุกโรงเรียนระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉัตรภรณ์ สถาปิตานนท์ (2550 , 109) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครที่พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ในด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงมีกระบวนการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เป็นอย่างดี มีการประเมินผลการใช้สื่อ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสถานศึกษาจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการครุผลิตสื่อ พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ฉัตรชัย ไชยมงค์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีส่วนในการช่วยส่งเสริมการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับ ธเนศ มโนจันทร์ (2551 , 139-140) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ นาวา สุขรมย์ (2550 , 66-67) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2 ผลการศึกษาว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง ($r=0.81$) มีนัยสำคัญทางสถิติและสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากระบบการบริหารงานวิชาการในปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูงมาก จึงทำให้ผู้บริหารต้องใช้กลยุทธ์หลายรูปแบบมาบริหารงานเพื่อยกระดับคุณภาพงานวิชาการ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้นำที่ดีในการบริหารงานให้ครูผู้สอนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องตื่นตัวในการทำให้งานวิชาการของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับ โดยผู้บริหารต้องเน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมาย มีการวางแผนการจัดการที่ดี

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง)
2. การนิเทศการศึกษา มีการบริหารจัดการดีมาก สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนดำเนินงานต่อไป
3. ควรมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพหลังการนิเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพและดียิ่งขึ้นไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูในสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.**
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กฤตย์ คำนวน ไว. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- กษม โสมศรีแพง. (2554). **การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานวิชาการใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก. ปรินญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
และพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- กันติยา สนธิเมือง. (2554). **การบริหารงานวิชาการในภาวะความไม่สงบของผู้อำนวยการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**
- กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ กับ
ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลศึกษารณาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม. ปรินญา
บริหารธุรกิจ สาขาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- กุลหรี พิภูลเกษม. (2551). **การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- ขวัญใจ เกตุอุดม. (2554). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.**
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจบริหาร และการ
จัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตาม
กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา
พ.ศ.2550. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.**
- คณะกรรมการการศึกษารัฐแมริแลนด์ (2557). **Maryland State Board of Education**
<http://msa.maryland.gov/msa/mdmanual/13sdoe/html/13agen.html>. [20 กันยายน 2557]

- คัมภีร์ สุดแท้. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตมหาสารคาม สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ฉัตรชัย ไชยมงค์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นัตราภรณ์ สถาปิตานนท์. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา. (2551). การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5
ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี.
- ชวลี รุ่งพานิช. (2552). ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ณัฐฐ์ ซาคำมูล. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ถาวร เส็งเอียด. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดน
ภาคใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทัศนีย์ เนตรประ โคน. (2552). สภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 2 อำเภอประโคนชัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนบุรีรัมย์.

- ธนิต ทองอาจ. (2553).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธนศ มโนจันทร์.(2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 3. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธวัช บุญยณณี. (2550).ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง.กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธารีรัตน์ กลยณีย์. (2556).ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีระพงษ์ ธนเจริญรัตน์. (2553). หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอู่กลางการประกันภัย.
วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีรดีมล พลนุรี. (2551).ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสา
นักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- นราลักษณ์ ชันธรุจี. (2553).ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน
ระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น อุดรธานี เลย และหนองคาย.วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- นรินทร์ สังข์รักษาและคณะ.(2552).ผลดีของการประยุกต์ใช้หลักของปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียงในกระบวนการ เรียนรู้และการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของ
วิสาหกิจชุมชน.ศึกษารณกิจจังหวัดราชบุรี.เศรษฐกิจพอเพียงกับการประยุกต์ใช้ จากการ
วิจัยขยายผลสู่ชุมชน.สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- นาวา สุชมัย.(2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย
เขต 2.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราช
ภัฏอุดรธานี.
- นิรัชกร ทองน้อย. (2556). การพัฒนาระบบการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียน
ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร : สุริยวิสาสน์.

- ปัญญา แจ่มกังวาน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ประจวบ พลอยละออง. (2548). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ประยูร เจริญสุข. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้งานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประหยัด เหมือนพร้อม. (2550). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปราโมศ อิศโร. (2553). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในรอบที่สองมีผลการประเมินในระดับดีและดีมาก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหาร มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พัฒนา เสงี่ยมเรียบ. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พระมหาบุญเสริม ธรรมทินโน (ทองศรี). (2554). ปัจจัยการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนป้อมนคราขสวาทยานนท์. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เข้า ออฟ เคอร์มิสท์.
- พิพัฒน์ ฉ่ำเมืองปัก. (2551). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูมิภาคนะวันตก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พิมพ์พรณ สุริโย. (2552). ปัจจัยด้านบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7).
กรุงเทพฯ: สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรีการพิมพ์.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2550). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนต์ฤดี ถือสมบัติ. (2556). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการ
สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญา
ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553). คู่มือการจัดระบบการเรียนการ
สอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร : เทียนวัฒนา พรินท์ติ้ง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2551). เอกสารการสอนชุดวิชาวิทยาการ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
การสอน. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.
- รพีพรรณ บุญเกิด. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ราชนครินทร์.
- ราวี กลิ่นหอม และนันทรัตน์ เจริญกุล. (2554). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 1. [Online journal], 6(1).
Available: <http://www.edu.chula.th/ojed>.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2550). กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร
และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.124 (ตอนที่ 24 ก), 29-36.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2551). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ อังษร A-L. กรุงเทพมหานคร : อรุณการ
พิมพ์.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2552). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา :
บริษัท นำศิลป์โฆษณาจำกัด.

- ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ.(2553).รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลโรงเรียน.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรภัทร์ ภูเจริญ.(2553).คัมภีร์ผู้นำ เทคนิคการเป็นผู้นำที่ชนะใจคนทั้งโลก.กรุงเทพมหานคร :
สามลดา.
- วสันต์ ปริदानันต์. (2553). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมือง
สมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิเชียร วิทษอุดม. (2550).ภาวะผู้นำ.พิมพ์ครั้งที่ 4.กรุงเทพมหานคร : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิภา ทองहांง.(2554).รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- วิโรจน์ สารรัตน์ะ. (2556). การวิจัยทางการบริหาร;กรณีศึกษานาทัศนะการศึกษาศตวรรษที่ 21.
กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2537).กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการสอน:ภาคปฏิบัติ.กรุงเทพมหานคร :
สุวีรสาส์น.
- วีรพงษ์ ไชยหงษ์. (2557).ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการสืบค้นจาก
<https://www.gotoknow.org/posts/538526>. [20 กันยายน 2557]
- วุฒิชัย จันทวัน.(2553).ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศศิวิมล สุขทนารักษ์. (2554).ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ
สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศักดิ์สิทธิ์ วัชรรัตน์. (2552).เอกสารประกอบการค้นคว้าวิชาการวิจัยการศึกษาและวิจัยในชั้นเรียน.
วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก.สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.
- ศุทธิณี สุวรรณสร. (2554). การดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- สถิตชัย วรานนท์วณิช. (2553). ผู้บริหารและการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญดีมั่นคง.
- สั้มมา รธนินชัย. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร:ข้าวฟ่าง.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: บิ๊ค พอยท์.
- สิร์รธานี วสุภัทร. (2551). ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สิริทร คงคุณ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุปัญญา หาแก้ว. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เสริมศักดิ์ วิสาถาภรณ์. (2552). ภาวะผู้นำ ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8. พิมพ์ครั้งที่ 9. นครบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมใจ ถักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพ ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์ทรัพย์การพิมพ์.
- โสภา วงษ์นาคเพ็ชร. (2553). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนูยา อินทร์มั่ง. (2551). ภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อัฐพงศ์ จารุทรัพย์สดีโส. (2554). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- Aghte, Robert R.(2002).“**The Elementary Principals Perception of Their own and Teachers Role in Curriculum Decision Making,**” Dissertation Abstracts International.
- Chester,N.M.(1965).**An introduction to school administration:Select reading.** New York:McMillan
- Cave. (1992).**Technology in School: A Handbook of Practical Approaches and Ideas.** London:Routledge & Kegan Paul.
- Highett, N.T. (1989). **School Effectiveness and Ineffective Parent’s Principal’ and Superintendents’ Perspectives.** Unpublished doctoral dissertation, University of Alberta. Edmonton.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2013). Educational Administration: Theory, Research, And Practice, 9th Edition. New York: McGraw-Hill.
- Person, James Luncefoed.(2002).“**An Examination of the Relationship Between Participation Management and Perceived Institutional Effectiveness in North Carolina Community Colleges,**” Dissertation Abstracts International.
- Spirito. Joseph Peter.(2003). “**The Institutional Leadership Behaviors of Principals in Middle School in California and the Impact of Implementation on Academic Achievement,**” Dissertation Abstracts International.
- Seyfarth, J.T. (1999). The principal: New leadership for new challenges. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Steers, Richard. M. (1991) . Organizational Effectiveness : A Behavioral View. Monica : Good Year,



ภาคผนวก

The seal of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University is a large, circular emblem. It features a central stupa with a flame-like top, surrounded by a sunburst pattern. The text "มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช" is written in Thai script along the top inner edge, and "NAKHON SI THAMMARAT RAJABHAT UNIVERSITY" is written in English along the bottom inner edge. In the center of the seal, the text "ภาคผนวก ก" and "รายนามผู้เชี่ยวชาญ" is displayed.

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร. อรุณ จูติผล อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
2. นายนิรันดร์ สุนทรอารมณั์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา
สังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง
3. นางจตุพร แก้วเนินศึกษานิเทศก์กองการศึกษา
สังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง
4. นายเลิศภูมิ พงศ์ดำรงวิทย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านนาเหนือ
สังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง
5. นายไชยยุทธ คำแหง รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดโคกสะท้อน
สังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ พิเศษ ว 323/2557

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าजू อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

6 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
เรียน ดร.อรุณ จุติผล (อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช)

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางจิรวรรณ อังศุขาลวงศ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งในข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำแบบสอบถามไปปรับปรุงให้ถูกต้องยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอ นำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว 323/2557

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

6 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
เรียน นายนิรันดร์ สุนทรอารมณ (ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลเมืองทุ่งสง)

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางจิรวรรณ อังศุขวาลวงศ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งในข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำแบบสอบถามไปปรับปรุงให้ถูกต้องยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว 323/2557

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

6 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
เรียน นางจุพร แก้วเนิน (ศึกษานิเทศก์กองการศึกษา เทศบาลเมืองทุ่งสง)

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางจิรวรรณ อังศุवालวงศ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งในข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำแบบสอบถามไปปรับปรุงให้ถูกต้องยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว 323/2557

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง

จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

22 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน นายเลิศภูมิ พงศ์ดำรงวิทย์ (ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านนาเหนือ)

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางจิรวรรณ อังศุवालวงส์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเซาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งในข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำแบบสอบถามไปปรับปรุงให้ถูกต้องยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว 323/2557

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง

จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

6 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน นายไชยยุทธี คำแหง (รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโคกสะท้อน)

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางจิวรรณ อังศุขวาลวงศ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งในข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำแบบสอบถามไปปรับปรุงให้ถูกต้องยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความร่วมมือ



ที่ ศธ พิเศษ ว 377/2557

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตำบลท่าจั่ว อำเภอเมือง

จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

22 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดชัยชุมพล

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน 44 ชุด

ด้วยนางจิววรรณ อังศุवालวงศ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นางจิววรรณ อังศุवालวงศ์ ได้เก็บข้อมูลจากหน่วยงานและบุคคลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว 377/2557

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

22 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโคกสะทอน

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน 29 ชุด

ด้วยนางจิรวรรณ อังศุवालวงศ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นางจิรวรรณ อังศุवालวงศ์ ได้เก็บข้อมูลจากหน่วยงานและบุคคลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทร์ทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว 377/2557

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

22 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองทุ่งสง

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน 34 ชุด

ด้วยนางจิววรรณ อังศุवालวงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นางจิววรรณ อังศุवालวงค์ ได้เก็บข้อมูลจากหน่วยงานและบุคคลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว 377/2557

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจี่ อำเภอมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

22 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านนาเหนือ

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน 29 ชุด

ด้วยนางจิววรรณ อังศุขาลวงศ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นางจิววรรณ อังศุขาลวงศ์ ได้เก็บข้อมูลจากหน่วยงานและบุคคลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว 377/2557

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

22 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาเทศบาลเมืองทุ่งสง

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน 16 ชุด

ด้วยนางจิววรรณ อังศุवालวงศ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นางจิววรรณ อังศุवालวงศ์ ได้เก็บข้อมูลจากหน่วยงานและบุคคลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว 377/2557

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าजू อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

22 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนรีสอร์ทอนุบาล เทศบาลเมืองทุ่งสง

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน 7 ชุด

ด้วยนางจิววรรณ อังศุवालวงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นางจิววรรณ อังศุवालวงค์ ได้เก็บข้อมูลจากหน่วยงานและบุคคลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมและไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่อย่างใด ข้อมูลทั้งหมดนี้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับจะไม่เผยแพร่ให้ผู้อื่นผู้ใดได้รับความรู้ ฉะนั้นความตั้งใจและข้อเท็จจริงในการตอบแบบสอบถามของท่านจะช่วยให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในโอกาสต่อไป

2. แบบสอบถามนี้ มีทั้งหมด 3 ตอน รวม 83 ข้อ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง จำนวน 60 ข้อ

3. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่

ครูผู้สอนในสถานศึกษา

4. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จิรวรรณ อังศุชาวาลวงศ์

นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 2

เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย V ลงในช่องทางขวามือของแต่ละข้อความ ตามสภาพความเป็นจริงที่ปฏิบัติโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับที่ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับที่ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

ระดับที่ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับที่ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

ระดับที่ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการแสดงภาวะผู้นำ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
0.	ผู้บริหารยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงาน	V					
00.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับตนเองกับผู้ร่วมงาน			V			

จากตัวอย่างข้อที่ 0. แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าผู้บริหารยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงาน มีระดับการแสดงภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด

จากตัวอย่างข้อที่ 00. แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับตนเองกับผู้ร่วมงาน มีระดับการแสดงภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อ	ภาวะผู้นำ	ระดับการแสดงภาวะผู้นำ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์							
1	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา						
2	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา						
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง						
4	ผู้บริหารให้อิสระในการเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา						
5	ผู้บริหารยินดีให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา						
6	ผู้บริหารให้เกียรติและความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา						

ข้อ	ภาวะผู้นำ	ระดับการแสดงภาวะผู้นำ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
7	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในด้วยสันติวิธีและด้วยเหตุด้วยผล						
8	ผู้บริหารมีการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง						
9	ผู้บริหารมีการประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์						
10	ผู้บริหารมีโครงสร้างการทำงานเป็นแบบร่วมกันคิดร่วมกันทำที่ชัดเจน						
ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน							
11	ผู้บริหารมุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย						
12	ผู้บริหารมีการกำหนดขอบข่ายงานที่ชัดเจนเป็นระบบ						
13	ผู้บริหารมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ						
14	ผู้บริหารมีการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล						
15	ผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานเพื่อให้ได้ผลตามที่ต้องการ						
16	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นหลัก						
17	ผู้บริหารมีการวางแผน การจัดโครงสร้างงานต่างๆอย่างเป็นระบบ						
18	ผู้บริหารการทำงานมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน						
19	ผู้บริหารมีการตรวจสอบงานอย่างเป็นระบบ						
20	ผู้บริหารมีการประสานงานและการจัดการทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน						

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย V ลงใน ช่องระดับคะแนนที่ตรงกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของท่านที่เป็นจริงที่สุด ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

ระดับที่ 5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับที่ 4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก
 ระดับที่ 3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับที่ 2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย
 ระดับที่ 1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	งาน/กิจกรรมที่ผู้บริหารปฏิบัติ	ระดับประสิทธิผลการบริหาร					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
0.	สถานศึกษามีหลักสูตรแกนกลาง พุทธศักราช 2551	√					
00.	สถานศึกษามีหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน			√			

จากตัวอย่างข้อที่ 0. แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าผู้บริหารมีการทำความเข้าใจในหลักสูตรแกนกลาง พุทธศักราช 2551 มีการบริหารงานวิชาการมีประสิทธิผลมากที่สุด

จากตัวอย่างข้อที่ 00. แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าผู้บริหารมีการจัดเนื้อหาสาระวิชาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีการบริหารงานวิชาการมีประสิทธิผลปานกลาง

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ระดับประสิทธิผล					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา							
1	สถานศึกษามีหลักสูตรที่สอดคล้องกับแกนกลาง พุทธศักราช 2551						
2	สถานศึกษามีหลักสูตรที่การจัดเนื้อหาสาระวิชาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน						
3	สถานศึกษามีข้อกำหนดและเป้าหมายการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างชัดเจน						
4	สถานศึกษามีหลักสูตรที่มีที่สอดคล้องกับบริบทและสภาพเศรษฐกิจของท้องถิ่น						

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ระดับประสิทธิผล					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
5	สถานศึกษามีหลักสูตรที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงทำให้คิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น						
6	สถานศึกษานำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมาพัฒนาหลักสูตร						
7	สถานศึกษามีหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์						
8	ครูมีหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้						
9	สถานศึกษามีนักเรียนที่มีความรู้และทักษะเบื้องต้นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน						
10	สถานศึกษามีรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดจากการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน						
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้							
1	ครูมีแผนการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ						
2	ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ(อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง)						
3	ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
4	ครูมีวิธีการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม						
5	ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ ความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน						
6	ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
7	ครูมีการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย						
8	ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นการฝึก ทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การประยุกต์ใช้ ความรู้จากประสบการณ์จริง						
9	สถานศึกษามีนักเรียนที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่กำหนดไว้						
10	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้						

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ระดับประสิทธิผล					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน							
1	ครูมีเอกสารรายงานการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงของนักเรียน						
2	ครูมีรายงานการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง						
3	ครูมีแผนการวัดผลและประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้						
4	สถานศึกษามีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนหลากหลาย						
5	สถานศึกษามีกฎระเบียบและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล						
6	สถานศึกษามีรายงานการติดตามและตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างสม่ำเสมอ						
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา							
1	ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ(อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง)						
2	ครูมีรายงานผลการวิจัยและนำมาปรับใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน						
3	ครูมีทำวิจัยในชั้นเรียนมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา						
4	ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้						
5	สถานศึกษามีรายงานการนิเทศการทำวิจัยของครูเพื่อแก้ปัญหาข้อบกพร่องจุดด้อยครู						
6	สถานศึกษามีวิจัยของครูที่ถูกต้องตามระเบียบวิธีการวิจัย						
7	สถานศึกษามีแหล่งเงินทุนสนับสนุนและเผยแพร่งานวิจัยของครูในสถานศึกษา						
8	สถานศึกษามีศูนย์ให้คำปรึกษาและแนะนำการทำวิจัยให้กับครูในโรงเรียน						
ด้านกการนิเทศการศึกษา							
1	ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพจากการนิเทศ						

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ระดับประสิทธิผล					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
2	สถานศึกษามีรายงานการประชุมครูเพื่อให้ทราบจุดมุ่งหมาย แนวทางปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน						
3	สถานศึกษามีเครื่องมือ วัสดุ เอกสารที่จำเป็นสำหรับการนิเทศ						
4	สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายในโรงเรียน						
5	สถานศึกษามีรายงานการนิเทศในชั้นเรียนเพื่อทราบปัญหาและ ให้คำแนะนำด้านการจัดการเรียนการสอน						
6	สถานศึกษารายงานการดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่อง						
7	สถานศึกษามีรายงานการติดตามประเมินผลการนิเทศภายใน						
8	สถานศึกษามีผลงานของครูที่เป็นแนวทางในการปรับปรุงการ เรียนการสอน						
9	สถานศึกษามีการรายงานสรุปการนิเทศครูของสถานศึกษา						
ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา							
1	ครูมีทักษะและความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ						
2	สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษา						
3	สถานศึกษามีคณะกรรมการการประกันคุณภาพการศึกษาที่ ได้รับการแต่งตั้งแล้ว						
4	สถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งข้อมูลมีมากพอต่อ การดำเนินการประกันคุณภาพ						
5	สถานศึกษามีข้อกำหนดในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ การประเมินคุณภาพภายใน						
6	สถานศึกษามีแผนงานการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา						
7	สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และสภาพ ความสำเร็จของการพัฒนาการศึกษา						
8	สถานศึกษามีรายงานผลการติดตามประเมินผลและปรับปรุง เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ						
9	สถานศึกษามีรายงานกำกับ ติดตาม การประเมินผลการประกัน คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ						

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ระดับประสิทธิผล					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
10	สถานศึกษามีแผนพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาที่เกิด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเดิม						
ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา							
1	ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีอย่าง ต่อเนื่อง						
2	ครูมีสื่อและวิธีการใหม่ๆที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียน การสอน						
3	ครูวัสดุ อุปกรณ์ประกอบการเรียนตามหลักสูตรเช่น สื่อการเรียนการสอนแก่ครูอย่างพอเพียง สำหรับทุกกลุ่ม ประสบการณ์						
4	สถานศึกษามีการรายงานการประเมินผลการผลิต การใช้ สื่อการเรียนการสอน						
5	สถานศึกษามีศูนย์วิชาการเพื่อเป็นแหล่งผลิต/บริการ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและหลากหลาย						
6	สถานศึกษามีทรัพยากรในการผลิต สื่อการสอน และเทคโนโลยี						
7	สถานศึกษามีรายงานการติดตาม ประเมินผลการผลิตและ การใช้สื่อและเทคโนโลยี						

การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

เกณฑ์การประเมิน มีดังนี้

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง

ข้อ	ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
		ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ							
1	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารให้อิสระในการเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารยินดีให้คำแนะนำคำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารให้เกียรติและความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งภายในด้วยสันติวิธีและด้วยเหตุด้วยผล	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีการประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
10	ผู้บริหารมีโครงสร้างการทำงานเป็นแบบ ร่วมกันคิดร่วมกันทำที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน									
11	ผู้บริหารมุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีการกำหนดขอบข่ายงานที่ชัดเจน เป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานโดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงาน เพื่อให้ได้ผลตามที่ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานเป็น หลัก	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีการวางแผน การจัด โครงสร้างงาน ต่างๆอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารการทำงานมีการกำหนดเป้าหมาย อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีการตรวจสอบงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีการประสานงานและการจัดการ ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
		คนที่							
		1	2	3	4	5			
ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา									
1	สถานศึกษามีหลักสูตรที่สอดคล้องกับ แกนกลาง พุทธศักราช 2551	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2	สถานศึกษามีหลักสูตรที่การจัดเนื้อหาสาระ วิชาให้สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3	สถานศึกษามีข้อกำหนดและเป้าหมายการใช้ หลักสูตรสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4	สถานศึกษามีหลักสูตรที่มีที่สอดคล้องกับ บริบทและสภาพเศรษฐกิจของท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5	สถานศึกษามีหลักสูตรที่เน้นให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้จากประสบการณ์จริงทำให้เกิดเป็น ทำ เป็นและแก้ปัญหาเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6	สถานศึกษานำผลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียนมาพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7	สถานศึกษามีหลักสูตรสถานศึกษาที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ คุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8	ครูมีหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
9	สถานศึกษามีนักเรียนที่มีความรู้และทักษะ เบื้องต้นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
10	สถานศึกษามีรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนที่เกิดจากการจัดการศึกษาตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
		คนที่							
		1	2	3	4	5			
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้									
1	ครูมีแผนการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2	ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ(อย่างน้อยปีละ1 ครั้ง)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3	ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4	ครูมีวิธีการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5	ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6	ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7	ครูมีการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8	ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การประยุกต์ใช้ ความรู้จากประสบการณ์จริง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
9	สถานศึกษามีนักเรียนที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
10	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน									
1	ครูมีเอกสารรายงานการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2	ครูมีรายงานการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3	ครูมีแผนการวัดผลและประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4	สถานศึกษามีเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5	สถานศึกษามีกฎระเบียบและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6	สถานศึกษามีรายงานการติดตามและตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา									
1	ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ (อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง)	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2	ครูมีรายงานผลการวิจัยและนำมาปรับใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3	ครูทำวิจัยในชั้นเรียนมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4	ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5	สถานศึกษามีรายงานการนิเทศการทำวิจัยของครูเพื่อแก้ปัญหาข้อบกพร่องจุดด้อยครู	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
		คนที่							
		1	2	3	4	5			
6	สถานศึกษามีวิจัยของครูที่ถูกต้องตามระเบียบวิธีการวิจัย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7	สถานศึกษามีแหล่งเงินทุนภายในสนับสนุนและเผยแพร่งานวิจัยของครูในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8	สถานศึกษามีศูนย์ให้คำปรึกษาและแนะนำการทำวิจัยให้กับครูในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
ด้านการนิเทศการศึกษา									
1	ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพจากการนิเทศ								
2	สถานศึกษามีรายงานการประชุมครูเพื่อให้ทราบจุดมุ่งหมายแนวทางปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3	สถานศึกษามีเครื่องมือ วัสดุ เอกสารที่จำเป็นสำหรับการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4	สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายในโรงเรียน								
5	สถานศึกษามีรายงานการนิเทศในชั้นเรียนเพื่อทราบปัญหาและให้คำแนะนำด้านการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6	สถานศึกษารายงานการดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7	สถานศึกษามีรายงานการติดตามประเมินผลการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8	สถานศึกษามีผลงานของครูที่เป็นแนวทางในการปรับปรุงการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
9	สถานศึกษามีการรายงานสรุปการนิเทศครูของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
		คนที่							
		1	2	3	4	5			
ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา									
1	ครูมีทักษะและความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2	สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3	สถานศึกษามีคณะกรรมการการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งแล้ว	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4	สถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งข้อมูลมีมากพอต่อการดำเนินการประกันคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5	สถานศึกษามีข้อกำหนดในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประเมินคุณภาพภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6	สถานศึกษามีแผนงานการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7	สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และสภาพความสำเร็จของการพัฒนาการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8	สถานศึกษามีรายงานผลการติดตามประเมินผลและปรับปรุงเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
9	สถานศึกษามีรายงานกำกับ ติดตาม การประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
10	สถานศึกษามีแผนพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาที่เกิดจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเดิม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางจิรวรรณ อังศุชวาลวงศ์
วัน เดือน ปี เกิด	20 พฤษภาคม 2529
สถานที่เกิด	อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	421/8 ถนนทุ่งสง-นครศรีธรรมราช ตำบลปากแพรก อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนกีฬาเทศบาลเมืองทุ่งสง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช สังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านถ้ำตา จังหวัดพัทลุง
พ.ศ. 2545	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนนิคมควนขนุนวิทยา จังหวัดพัทลุง
พ.ศ. 2548	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนนิคมควนขนุนวิทยา จังหวัดพัทลุง
พ.ศ. 2552	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป (เคมี-ชีววิทยา) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
พ.ศ. 2553	ประกาศนียบัตรป.บัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร วิทยาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร