



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

บุญพา พรหมณะ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

บุญพา พรหมณะ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

**THE ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1**

BUNPA PROMMANA

**Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master
of Education Degree in Educational Administration
Nakhon Si Thammarat Rajabhat University
Academic Year 2016**

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
ผู้วิจัย นางสาวบุญพา พรหมณะ
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ ชาติตะกานจน์)

.....กรรมการ
(ดร.ธีระพงษ์ สมเขานิธิ)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(ดร.อโนทัย ประสาน)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ ชาติตะกานจน์)

.....กรรมการ
(ดร.ธีระพงษ์ สมเขานิธิ)

.....กรรมการ
(ดร.นรินทร์ภัฏ พรหมมาศ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ไว้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลดาวลัย แก้วศรีนวล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2559

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
ผู้วิจัย	นางสาวบุญพา พรหมณะ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ประธานอาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระยุทธ ชาคะกาญจน์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ธีระพงษ์ สมเขใหญ่

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ ค่า f - test

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามประเภทของโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน

ABSTRACT

The Title	The Academic Leadership of School Administrators Under The Office of Surat Thani Primary Educational Service Area 1
The Author	Miss. Bunpa Prommana
Program	Educational Administration
Thesis Chairman	Assistant Professor Dr. Werayut Chatakan
Thesis Advisor	Dr. Teeraphong Somkhaoyai

The objectives of this research are to study and to compare the academic leadership of school administrators under the Office of Surat Thani Primary Educational Service Area 1. The samples of this study were 297 teachers who have been under the Office of Surat Thani Primary Educational Service Area 1. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were mean, standard deviation, t-test, and f-test.

The results were as follows;

1. The overall academic leadership of School administrators under the Office of Surat Thani Primary Educational Service Area 1 was high. The highest average was school purposes setting followed by intimate care of teachers and students, teachers' motivation, learning supplement, curriculum coordination, school goal promotion, measurement of students' learning advancement, control of teaching schedule, teaching development for teachers, academic improvement and standard, and teaching orientation and evaluation, respectively.
2. The academic leadership of school administrators under the Office of Surat Thani Primary Educational Service Area 1 classified by school size was significantly different at .05 levels. Furthermore, there was no difference when categorized by work experience.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้ ต้องขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ ชาทะกาญจน์ ประธานอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขานิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่คอยดูแลเอาใจใส่ให้คำปรึกษา และแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอนเป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ นายไพจิตร รักษาธรรม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 นางชนมณีภา ชูแสงศรี ศึกษาานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 นายนิคม บัวแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประสพ และนายทพพันธ์ หิรัญเรือง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยด่าน และ ดร.อโนทัย ประสาน อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ ตรวจ แก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการสร้างเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ทุกท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าของท่าน ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการนำผลไปใช้ในการวิจัยได้อย่างถูกต้องขอขอบคุณนายจิตณรงค์ ชัยชนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังทองสามัคคี และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่คอยส่งเสริม สนับสนุนและให้กำลังใจ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ตลอดจนขอขอบคุณฝ่ายประสานงานบัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ที่กรุณาอำนวยความสะดวกขอขอบคุณเพื่อนๆ ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ปีการศึกษา 2557 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือตลอดมา รวมทั้งขอบคุณ คุณพ่อคุณแม่ และสมาชิกในครอบครัวของข้าพเจ้า

บุญพา พรหมณะ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ..... ก

กิตติกรรมประกาศ..... ค

สารบัญ..... ง

สารบัญตาราง..... ฉ

สารบัญภาพ..... ช

บทที่

1 บทนำ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

วัตถุประสงค์การวิจัย..... 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย 5

สมมติฐานของการวิจัย..... 6

ขอบเขตของการวิจัย 6

นิยามศัพท์เฉพาะ..... 7

ประโยชน์ของการวิจัย..... 10

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 11

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ..... 11

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ..... 28

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 50

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 55

งานวิจัยในประเทศ..... 55

งานวิจัยต่างประเทศ 58

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 60

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 60

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 62

บทที่

หน้า

การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
การวิเคราะห์ข้อมูล	64
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	64
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
การวิเคราะห์ข้อมูล	66
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	84
สรุป	84
อภิปรายผล	90
ข้อเสนอแนะ	99
บรรณานุกรม	101
ภาคผนวก	108
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	109
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	115
ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือทดลองเครื่องมือในการวิจัย	117
ภาคผนวก ง หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	121
ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	123
ประวัติผู้วิจัย	132

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	38
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.....	61
3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน	66
4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตาม ความเห็นของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน	67
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน.....	68
6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	69
7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู	70
8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร	71
9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน.....	72
10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	73
11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	74
12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	75
13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ.....	76

ตารางที่

หน้า

14	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	77
15	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้.....	78
16	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน	79
17	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	80
18	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	82

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

- 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5
- 2 ตาข่ายการบริหารของเบลคกับมูตัน 23

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากในปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านการศึกษา และด้านสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วเหมือนโลกไร้พรมแดน ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างขีดความสามารถในการพึ่งตนเองและการแข่งขันที่รุนแรงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการอยู่รอดขององค์กร ถ้าหากองค์กรใดที่สามารถยืนหยัดอยู่ได้ องค์กรนั้นจะต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เพื่อจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (3) ได้กำหนดไว้ว่า รัฐบาลต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, 3)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ราชกิจจานุเบกษา, 2542, 1-14, 18) หมวดที่ 1 บททั่วไปในมาตรา 6 ได้กล่าวถึงการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และในมาตรา 7 ได้กล่าวไว้ว่าในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย

และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษัทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสรุปได้ว่าการจัดการศึกษา ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรมจริยธรรม การจัดกระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องความรู้เกี่ยวกับตนเอง ความรู้และทักษะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาและทักษะในการประกอบอาชีพ และในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ในด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ดังนั้นครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และเรียนรู้ถึงเทคนิควิธีการที่จะพัฒนาการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ครูผู้สอนก็ต้องมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความเป็นไทยและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สถานศึกษามีบทบาทสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพของคน เนื่องจากการดำเนินงานในสถานศึกษามีผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนโดยตรง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดภารกิจของสถานศึกษาให้มีความหลากหลายยิ่งขึ้น โดยกำหนดไว้ในมาตรา 15 ให้มีการจัดการศึกษาหลากหลายรูปแบบ ทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย มาตรา 24-30 ว่าด้วยการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ มาตรา 38 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา มาตรา 47-51 ว่าด้วยระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตลอดจนมีการกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีอิสระและคล่องตัวในการตัดสินใจ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 หมวด 5 มาตรา 39 และ 40 โดยกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานสุดท้ายเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ เพื่อให้ให้นักเรียนมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2553,13)

สถานศึกษาจึงมีภารกิจที่จะต้องจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ให้นักเรียนมีคุณภาพทัดเทียมกับนานาประเทศ การที่จะทำให้โรงเรียนมีคุณภาพต้องอาศัยการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ ถือเป็นงานหลักของโรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ คุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการ

บริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ และการที่จะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานและมีคุณภาพ พิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553,1)

ผู้บริหารโรงเรียนจึงจะต้องมีภาวะผู้นำและมีลักษณะเฉพาะหลายประการที่จะช่วย ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนให้มากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนควรต้องมีภาวะผู้นำทาง วิชาการ เพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน (Leithwood, 2006, 28) โดยต้อง ปรับปรุงพันธกิจของโรงเรียน ประชาสัมพันธ์เป้าประสงค์ของโรงเรียน ดำเนินการจัดการเรียนการ สอน ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดี ส่วนที่มีอิทธิพลมากที่สุดภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนคือ การจัดทำพันธกิจของโรงเรียน กล่าวได้ว่าการที่ผู้บริหารโรงเรียนสนใจ การเรียนการสอนในห้องเรียน ความมีประสิทธิภาพของการทำงานของครู และความสำเร็จของ นักเรียนเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กัน (Leithwood, 2006, 28)

ปัจจัยประการหนึ่งในการเสริมสร้างการเรียนรู้ที่จะทำให้คุณภาพการเรียนของเด็กไทย ได้มาตรฐานสูงระดับโลก คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง โดยผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญ และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (รุ่ง แก้วแดง, 2545, 9) นอกจากนี้ ตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554- พ.ศ. 2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน ตัวบ่งชี้ที่ 7 ข้อที่ 1 ได้กำหนดให้ ผู้บริหารจัดการตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในด้านการบริหารงานวิชาการ (สำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน, 2554, 41)

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการพ.ศ. 2546 ให้มีการจัดระเบียบบริหาร ราชการของเขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 34) และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะที่เป็น สถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล (มาตรา 35) ทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารงาน และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่ดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ สนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่ให้จัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานในการพัฒนาการศึกษากว่าร้อยละ 50 เป็นผลเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารจึงนับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนา และการปฏิบัติงานทุกฝ่าย เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มี

อำนาจและความรับผิดชอบสูงสุด ถ้าผู้บริหารไม่มีความเข้าใจและไม่รู้บทบาทหน้าที่ของตนก็จะเกิดความล้มเหลวจึงกล่าวได้ว่า “ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาอย่างยิ่ง”

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีโรงเรียนทั้งสิ้น 126 โรงเรียน ซึ่งจากผลการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) ของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ย้อนหลัง 3 ปี (ปีการศึกษา 2555-2557) พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทุกรายวิชาในแต่ละปีการศึกษาไม่ถึง 50% โดยผลสอบ O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ในปีการศึกษา 2555 ได้ 45.57 คะแนน ปีการศึกษา 2556 ได้ 44.92 คะแนน และปีการศึกษา 2557 ได้ 46.13 คะแนน และชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยในปีการศึกษา 2555 ได้ 41.08 คะแนน ปีการศึกษา 2556 ได้ 39.06 คะแนน และปีการศึกษา 2557 ได้ 39.19 คะแนน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1, 2558, 39-40) จากผลการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) แสดงให้เห็นว่า คุณภาพการศึกษาไทยสมควรได้รับการติดตามและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จากสภาพปัญหาและเหตุผลดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำที่มีส่วนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีส่วนในการพัฒนาประเทศชาติ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อส่งผลให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าประสงค์ คือ มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยมุ่งหวังให้เด็กไทยทุกคน ดี เก่ง มีความสุข เพิ่มทุนทางสังคม ลดปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามประเภทของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดของเดวิส และ โทมัส (Davis & Tomas, 1989) เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999) อับเบนและฮิวส์ (Ubben & Huges, 1987) แมคอีแวน (McEwan, 1998) เฮคและลาร์เซน (Heck, Larsen and Marcoulides, 1990) (Glickman, 2007) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985) ผู้วิจัยจึงได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 องค์ประกอบหลัก 11 ด้าน โดยศึกษาและเปรียบเทียบตามตัวแปร ประเภทของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน ดังกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
1. ประเภทของโรงเรียน 1.1 โรงเรียนประถมศึกษา 1.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2. ประสบการณ์ในการทำงาน 2.1 น้อยกว่า 5 ปี 2.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี 2.3 มากกว่า 10 ปี	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 องค์ประกอบหลัก 11 ด้าน 1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2. การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน 2.1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู 2.2 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร 2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน 3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน 3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด 3.3 ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู 3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู 3.5 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ 3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ครูผู้สอนตามประเภทของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในปีการศึกษา 2558 คือ ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 804 คน และครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 524 คน รวม 1,328 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในปีการศึกษา 2558 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเกรจีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, 608) ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนรวมทั้งสิ้น 297 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ

2.1.1 ประเภทของโรงเรียน

2.1.1.1 โรงเรียนประถมศึกษา

2.1.1.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

2.1.2.2 ตั้งแต่ 5 – 10 ปี

2.1.2.3 มากกว่า 10 ปี

2.2 ตัวแปรตาม ภาวะผู้นำทางวิชาการมี 3 องค์ประกอบหลักและ 11 ด้าน ดังนี้

2.2.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน

2.2.1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

2.2.1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

2.2.2 การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน

2.2.2.1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน

2.2.2.2 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

2.2.2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

2.2.3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

2.2.3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน

2.2.3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด

2.2.3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

2.2.3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

2.2.3.5 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

2.2.3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมในการแสดงออกหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการที่จะใช้อำนาจ อิทธิพล หรือศิลปะในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่ม

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการของผู้บริหารในสถานศึกษาในการชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าว จูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 11 ด้าน ดังนี้

2.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งจำแนกภารกิจของโรงเรียนออกเป็น 2 ด้าน คือ

2.1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียนให้มีความชัดเจน มีกรอบเวลา มีการวางแผนแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมในการทำงานของ คณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย โดยเป้าหมายที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนหมายถึงพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ข่าวดาร ความรู้สึกรู้จักคิด ทักษะคิดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานให้ บรรลุเป้าหมายโรงเรียนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้มีความเข้าใจเป้าหมาย ของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนและทั่วถึง

2.2 การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ การดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานงาน การเรียนการสอนซึ่งจำแนกเป็น 3 ด้าน คือ

2.2.1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู หมายถึง การนิเทศ ติดตามและการประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับ เป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตรซึ่ง ได้แก่การเชื่อมโยงอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน และการให้ผลย้อนกลับแก่ครู ทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2.2 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตรหมายถึง พฤติกรรมที่ประสานงานกับ ครูในการดำเนินการให้ความช่วยเหลือครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2.2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การตรวจสอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และนำผลคะแนนทดสอบของนักเรียนไปใช้เป็น ข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน เพื่อหา แนวทางในการพัฒนาผู้เรียน

2.3 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน หมายถึง บรรยากาศทาง วิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน และทักษะของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ทั้งด้านตัวครู นักเรียน และการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียนซึ่งจะจำแนกบทบาทใน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนเป็น 6 ด้าน คือ

2.3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน หมายถึง การควบคุมการใช้เวลา ในห้องเรียนของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การตรวจ เยี่ยมชั้นเรียนและการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ โดยหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดผลกระทบต่อเวลาที่ใช้ในการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนของนักเรียน และควรดูแลให้ครูใช้เวลาในห้องเรียนเกิดประโยชน์ สูงสุดต่อผู้เรียน

2.3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดหมายถึง การที่ผู้บริหาร มีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับครูและนักเรียนในทุก ๆ เรื่อง ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารทราบข้อมูล ที่แท้จริงในด้านความต้องการของครูและนักเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและการพัฒนา โรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

2.3.3 ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครูหมายถึง การสร้างแรงจูงใจเพื่อชักจูงหรือ ผลักดันให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ ขึ้นอยู่กับเงินเพียงอย่างเดียวแต่อาจจะเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติและการให้ผลตอบแทนด้วยวิธีการ ต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2.3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพหมายถึง กระบวนการส่งเสริม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะของครูให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้เข้า รับการฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ ชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

2.3.5 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การกำหนด เกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นหรือช่วงชั้นให้มีความชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของโรงเรียน โดยมีคณะทำงานด้านวิชาการของ โรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้หมายถึง การส่งเสริม บรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจใน การเรียนรู้โดยครูจะต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น รอยยิ้ม การยกย่อง ชมเชยการแสดงออกถึงการตระหนักในคุณค่าของความสำเร็จของนักเรียน การแสดงความเอาใจใส่ และการประกาศเกียรติคุณแก่นักเรียนที่ประสบความสำเร็จและนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน ซึ่งจะ นำไปสู่การจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2558

4. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2558

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งรับผิดชอบกำกับ ดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

6. ประเภทของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

6.1 โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2558

6.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2558

7. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี 2) ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี 3) ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ซึ่งใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2. เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองและพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษารวมทั้งการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

- 1.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
- 1.2 ความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำ
- 1.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ
- 1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

- 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 2.2 คุณลักษณะหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ

3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

- 3.1 สภาพทั่วไป
- 3.2 การกิจและอำนาจหน้าที่
- 3.3 ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ในการศึกษาภาวะผู้นำนั้นจะต้องทราบถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ เนื่องจากพฤติกรรมผู้นำในแต่ละองค์การแต่ละหน่วยงานย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกันตามบุคลิกภาพ หรือตามสภาพแวดล้อม เพราะพฤติกรรมผู้นำเป็นพฤติกรรมเฉพาะของผู้บริหาร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบังคับ

บัญชา การประสานงาน การแสดงความเห็นใจและการเข้าใจความรู้สึก ความต้องการของผู้ร่วมงาน (จรรณี แก้วเย็น, 2557, 105)

ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

คำว่า ผู้นำ ได้มีนักวิชาการทางบริหารหลายท่านให้ความหมายไว้หลายทัศนะด้วยกัน ดังนี้ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจ โดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และที่เป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพล และบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

กวี วงศ์พุด (2550 , 13-14) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ 6 ประการ คือ

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม
 2. ผู้นำ คือ ผู้ที่ใช้อิทธิพลเหนืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ได้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
 3. ผู้นำ คือ ผู้สร้างอิทธิพลต่อผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อจะก่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน
 4. ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอำนาจ อิทธิพลเหนือความสามารถ จูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการหรือพฤติกรรมของผู้อื่น
 5. ผู้นำ คือ ผู้ที่มีหน้าที่ควบคุม ตรวจสอบ ประสานงาน วินิจฉัยสั่งการให้โน้มน้าวใจผู้ได้บังคับบัญชาให้ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด
 6. ผู้นำ คือ ผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นผู้ชักจูงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องร่วมแรงร่วมใจทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความสมัครใจ มีความกระตือรือร้นและมุ่งให้ได้ผลงานดียิ่ง
- ธีระ รุณเจริญ (2550, 140) กล่าวว่าผู้นำ คือบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลาย รวมกันไม่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันหรือทำการร่วมกันให้พากันไปด้วยดี ผู้จุดหมายที่ดีตามภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถ ของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมา ประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550, 1) ได้ให้ความหมาย ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่น ซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการ

ดำเนินงานต่าง ๆ โดยอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550, 15) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่าคือผู้ที่สามารถนำทิศทางทางผู้อื่นให้ก้าวไปข้างหน้าสู่จุดหมายตามที่ตั้งใจไว้ได้โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่เพื่อส่งเสริมให้สามารถกำหนดทิศทางของผู้ติดตามให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ทั้งยังได้ให้ทัศนะไว้ว่าลักษณะพื้นฐานของผู้นำที่ดีจะต้องประกอบไปด้วยความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม การรักษาคำพูดมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความกล้าหาญ กล้าตัดสินใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความอดทน เสียสละ มีคุณธรรมจริยธรรม และได้กำหนดภาระหน้าที่ของผู้นำคือการสร้างคน ให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

ขวัญจิต เนียมแกตุ (2552, 15) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่น สามารถจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้แก่องค์กรจนบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ

ประเวศ วะสี(2555, 12)ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำคือผู้ที่สามารถก่อให้เกิดสังคมมีจุดร่วมกัน และรวมพลังกันปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามจุดหมาย ผู้นำต้องเกลี้ยกล่อม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และมีความสามารถในการประสานงานกับทุกคนให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระแส ชนวงษ์ (2556, 21) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้นำว่า ผู้นำที่ดีจะต้องมีหน้าที่ในการสร้างผู้นำ และสร้างภาวะผู้นำให้กับคนอื่น ๆ เสมือนว่าผู้นำต้องเป็นผู้สร้างนาฬิกา ไม่ใช่แค่เพียงคอยบอกเวลาอย่างเดียวและได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำไว้ว่าจะต้องประกอบไปด้วย 5F คือ

- 1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน (Focus) มีความมุ่งมั่น ศรัทธา ตั้งมั่น ในสิ่งที่ตั้งใจทำอย่างแน่วแน่
- 2) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีความคิดและการกระทำที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์และความเป็นจริงที่แปรเปลี่ยนไปตามข้อเท็จจริง
- 3) มีความรวดเร็ว (Fast) มีความรวดเร็วในการคิดและตัดสินใจ แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่กดดันและซับซ้อน ต้องมีความสามารถมีความคล่องแคล่ว ว่องไวต่อการแก้ปัญหา
- 4) ความเป็นกัลยาณมิตร (Friendly) ความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน รู้จักประสานงานทั้งคนที่มีความคิดเห็นที่ตรงกันและไม่ตรงกัน ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีความจริงใจ ใจกว้างใจทีมงาน และ
- 5) มีความสนุกสนาน (Fun) สร้างบรรยากาศในการทำงานที่สนุกสนาน ไม่ตึงเครียด ยิ้มแย้ม แจ่มใส มองปัญหาและคนรอบข้างในแง่บวก และ

ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่าจะต้องเป็นบุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับ และสามารถจูงใจชักนำ ชื่นนำ มีบทบาทและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น สามารถขจัดปัญหา ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี

จากที่กล่าวมาทั้งหมด สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีคุณลักษณะและความสามารถพิเศษในการนำบุคคลอื่น ๆ ด้วยการจงใจหรือใช้อิทธิพล ชี้นำให้บุคคลอื่นกระทำหรือไม่กระทำในสิ่งที่ต้องการด้วยความเต็มใจให้แก่องค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ส่วนความหมายของภาวะผู้นำนั้น ได้มีนักการศึกษาให้ความหมาย ไว้ ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, 43) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการกระทำของกลุ่มและความเต็มใจของสมาชิกที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันและผู้นำคือตัวกระตุ้นที่สำคัญที่ทำให้เกิดกระบวนการดังกล่าว

อุดม สิงโตทอง (2550, 12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า คือ กระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยการใช้อำนาจ อิทธิพล แรงจูงใจ การตัดสินใจอย่างมีศิลปะ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มในการเปลี่ยนแปลงและสร้างทัศนคติ ความเชื่อมั่น เพื่อให้เกิดการกระทำด้วยความเต็มใจ ศรัทธา และนำไปสู่การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของตนหรือขององค์กร

ศรดา ชัยสุวรรณ (2552, 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคคลที่เป็นหัวใจขององค์กรสามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการและการประสานงานระหว่างตนเอง คนในองค์กร และการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีความสุข

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, 9) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นกระบวนการหรือการกระทำที่มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก พร้อมผลักดันให้ผู้อื่นเห็นพร้อมและสามารถทำไปพร้อม ๆ กัน ได้อย่างซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นผู้นำทางด้านความคิด คิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบรอบ คิดอย่างเป็นระบบ และที่สำคัญจะต้องมีความคิดเชิงสร้างสรรค์

การดี อนันต์นาควิ (2555, 77) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, 16) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จิระ หงส์คารมภ์ (2556, 6) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม สามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กนกอร สมปราชญ์ (2556, 13) กล่าวว่า การใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อสมาชิกในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการหรืออำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

แมกซ์เวลล์ (Maxwell, 2011, 15) ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่าคือการกล้าเสี่ยง มองเห็นทุกโอกาสขณะที่ผู้อื่นมองเห็นวิกฤต สร้างแรงบันดาลใจ สร้างจินตนาการ ปลุกความกล้า มุ่งสู่ความสำเร็จรู้จักการใช้หัวใจประสานงานกับคนรอบข้างและยังให้แง่คิดด้วยว่า “ภาวะผู้นำไม่สามารถพัฒนาขึ้นในชั่วพริบตาแต่สามารถพัฒนาไปได้อย่างตลอดชีวิต”

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมในการแสดงออกหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการที่จะใช้อำนาจ อิทธิพล หรือศิลปะในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่ม

ความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำ

สำหรับผู้บริหารความเป็นผู้นำจำเป็นต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้ตามจะมาเชื่อมั่นและศรัทธา สนับสนุนหรือไม่อยู่ที่ศิลปะและยุทธวิธีต่าง ๆ และถ้าหันกลับมาพิจารณาในส่วนของคุณภาพและประสิทธิผลต้องนับว่าผู้นำเป็นศูนย์กลางพลังของกลุ่มคน และผู้นำจะต้องนำความรู้สึที่ดี ทำให้คนสามารถที่จะสร้างแรงบันดาลใจและปลดปล่อยสิ่งที่ดีที่สุดออกมา การเป็นผู้นำต้องมีการสร้างอารมณ์เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ผู้นำทุกคนต้องมี จากการที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและสามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้คล้อยตามได้ด้วยความเต็มใจนั้น ผู้นำจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงามที่สามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ด้วย มิฉะนั้นจะสร้างปัญหาต่าง ๆ มากมายจึงกล่าวได้ว่าผู้นำมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การมาก

เรียม ศรีทอง (2542, 8) กล่าวว่า กลุ่มคนในสังคม ตั้งแต่ครอบครัวจนถึงระดับโลก จำเป็นต้องมีผู้นำ ซึ่งทำหน้าที่ให้กลุ่มนั้นดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมาย ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญ ผู้นำกลุ่มเป็นผู้ประสานสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกให้ทำงานบรรลุเป้าหมาย ผู้นำองค์กรต่าง ๆ มีความสำคัญเพราะทำให้ระบบกลุ่มเกิดความมั่นคง

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974, 74-75) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่ดีมีดังนี้

1. ลักษณะทางกายผู้นำเป็นผู้ที่แข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า
2. ภูมิหลังทางสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่มีการศึกษา และมีสถานะทางสังคมดี

3. ศติปัญญา ผู้นำเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดีและมีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด

4. บุคลิกภาพ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ มีจริยธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง

5. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้นำเป็นผู้ที่มีความปรารถนาจะทำดีที่สุด ปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งทำงาน

6. ลักษณะทางสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่น ๆ เข้าสังคมได้เก่ง มีความเฉลียวฉลาดในการสังคม

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, 396-397) ได้แบ่งลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางจิตใจ และลักษณะทางทักษะ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้แก่ ความอดทนต่อภาวะกดดัน ความมั่นใจในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และการยึดมั่นในหลักคุณธรรม

2. ลักษณะทางจิตใจ ได้แก่ แรงขับในการทำงานและมีแรงกระตุ้นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จและความต้องการในอำนาจ

3. ลักษณะทางทักษะ ประกอบด้วย ทักษะทางเทคนิค ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะความคิดรวบยอด และทักษะทางการบริหาร

สมชาย เทพแสง(2547, 56-57) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีคุณภาพ ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้วิสัยทัศน์ และสามารถกระจายวิสัยทัศน์ไปยังบุคคลต่าง ๆ ได้

2. ใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม

3. เป็นผู้มีความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4. มีความมุ่งมั่นในการทำงาน

5. มีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี และใช้ข้อมูลสถิติในการวิเคราะห์และตัดสินใจ

6. ให้การสนับสนุนช่วยเหลือลูกน้อง

7. มีความสามารถในการสื่อสาร

8. มีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ

9. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ณัฐพันธ์ เจริญนันท (2551, 123) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำมีพื้นฐานความคิดมาจากทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นในระยะเวลาก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 นักจิตวิทยาได้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำ ทฤษฎีนี้มีสมมติฐานว่าผู้นำที่

ประสบความสำเร็จจะมีคุณลักษณะพิเศษ การเป็นผู้นำจึงขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเองไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้อื่น ผู้นำจะต้องมีลักษณะเหนือสมาชิกในกลุ่ม จึงมีการศึกษาเพื่อหาลักษณะผู้นำและสรุปได้ว่า ผู้นำจะต้องมีร่างกายสูงใหญ่ หน้าตาดี เซอร์ปัญญาดี มีความมั่นใจในตนเอง สุขภาพจิตดี ช่มผู้อื่น ชอบสังคม และมีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น ผลการศึกษาทำให้เกิดทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (The Great Man Theory) และทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory) ทั้งสองทฤษฎีเชื่อว่าบุคคลที่จะเป็นผู้นำต้องมีลักษณะเด่นทั้งกายภาพ (Physical Traits) และบุคลิกภาพ (Personal Traits)

จุมพล หนิมพานิช (2551, 71- 74) กล่าวถึงคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดี ประกอบด้วย

1. มีความรู้เชี่ยวชาญในเรื่องเทคนิคหรือวิชาการที่รับผิดชอบ เพราะความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นเรื่องจำเป็น สิ่งที่ต้องรู้ เช่น รู้วิธีการทำงาน รู้ว่าควรทำอะไรก่อน รู้จักวางแผนงาน รู้จักเครื่องมือเครื่องใช้ รู้วิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน เป็นต้น ยิ่งผู้นำมีความรอบรู้มากเท่าใดยิ่งสามารถสร้างความเชื่อถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

2. มีความคิดสร้างสรรค์ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีคุณสมบัติดังนี้ คือ มีแรงจูงใจสูง อยากรู้อยากเห็น ละเอียดอ่อนต่อปัญหา มีความคิดคล่องแคล่ว ยืดหยุ่นเข้าใจในสิ่งที่เป็นนามธรรม มีความสามารถในการตีความหมายและเตรียมการต่าง ๆ มีอารมณ์ขัน ใช้ถ้อยคำได้คล่องแคล่ว นับถือตนเอง ขยันรู้จักตนเอง เป็นต้น การมีความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง อีกประการหนึ่งที่ผู้นำต้องมีเพราะสามารถใช้กระตุ้นเร้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานอยากปฏิบัติงาน

3. มีการตัดสินใจที่ดี หมายถึง การตัดสินใจหาต่าง ๆ ในทางที่ถูกต้องตรงกับข้อเท็จจริง โดยมีข้อผิดพลาดน้อย นั่นหมายความว่าในการตัดสินใจแต่ละครั้งต้องมีการศึกษาปัญหา เหตุผลและปฏิบัติด้วยความระมัดระวัง คำนึงถึงปัญหาที่เกิดจากความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นข้างหน้า และเมื่อตัดสินใจหนึ่งสิ่งใดหลังจากได้ศึกษาปัญหาอย่างดีแล้วจะต้องปฏิบัติตามไปด้วยความเด็ดเดี่ยว

4. มีความสนใจเอาใจใส่และคอยปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นธรรมดาที่ผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมต้องการให้ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชารู้ถึงงานที่ตนได้ทำ ยิ่งถ้าผลงานดียิ่งอยากให้ผู้บังคับบัญชาได้รู้ ฉะนั้นผู้นำควรสนใจเอาใจใส่งานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ ขณะเดียวกันก็อยากให้ผู้นำปกป้องผลประโยชน์ที่ตนควรมีหรือควรได้ ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ในรูปของเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา

5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง เช่น เมื่อตัดสินใจกระทำกิจกรรมใด ๆ ไปแล้วต้องเชื่อมั่นว่าจะทำสำเร็จ ไม่หวั่นไหวและมีอารมณ์คงที่ มีความหนักแน่น ไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวในการแก้ปัญหา เมื่อมีวิกฤติการณ์เกิดขึ้นต้องสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ซึ่งหมายความว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้บรรลุวุฒิภาวะทางอารมณ์

6. มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง เพราะผู้นำที่มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงจะมีจิตใจดี เป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ปฏิบัติงาน เป็นที่ดึงดูดใจผู้อื่น เป็นลักษณะที่จะให้ผู้อื่นเชื่อตามได้ เพราะความเชื่อถือของบุคคลบางคนดูที่ลักษณะท่าทาง นอกจากนี้จะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดในการปฏิบัติงานได้มาก

7. มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น หมายถึง การมีใจจดจ่อที่ดีและมีความเอาใจใส่ ต่อหน้าที่หรือกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติอยู่เสมอ ผู้นำที่มีคุณลักษณะเช่นนี้จะรู้ว่าทำไมบางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นอย่างไร จะปรับปรุงแก้ไขอย่างไร เพื่อจะทำให้ผลงานดีขึ้น นอกจากนี้จะทำให้ติดต่อกับผู้อื่นได้ง่าย ช่วยให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรสำเร็จไปได้ด้วยดี

8. มีลักษณะเหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การเหนือกว่าทางด้านความคิด ผลงาน สถานะในองค์กรและในบางกรณีอาจหมายถึงความเหนือกว่าในสถานะส่วนตัวด้วย เช่นมีบุคลิกภาพที่ดีกว่า มีความกล้าหาญกว่า ไม่กลัวอันตราย ความกล้าหาญหรือความเจ็บปวดใด ๆ โดยสามารถควบคุมไว้ได้และความกล้าหาญนี้จะต้องมีทั้งกาย วาจา และจิตใจ นอกจากนี้ยังมั่นใจในสิ่งที่กระทำลงไปและมีความมั่นคงในความคิดของตนเอง

9. มีลักษณะเป็นนักกลยุทธ์ ผู้นำที่ก้าวหน้าจะต้องเป็นผู้ที่มีกลยุทธ์ ความเป็นนักกลยุทธ์ จะช่วยให้ปฏิบัติการใด ๆ อย่างคล่องตัวและเคลื่อนไหวอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ กลยุทธ์อาจถูกกำหนดโดยวัตถุประสงค์ นโยบาย ระเบียบแบบแผน วิธีงบประมาณหรือแม้แต่กฎเกณฑ์ใด ๆ ก็ตาม

10. มีความอดทนปฏิบัติงานที่หนักอยู่เสมอ กล่าวคือ ความสามารถของร่างกายและจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งที่สมเหตุสมผลได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุผลสำเร็จได้ ความอดทนนี้เป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้บรรลุจุดหมายปลายทางได้ สำหรับการปฏิบัติงานหนักมิได้หมายถึงทางกาย แต่อย่างเดียวน อาจหมายถึงทางปัญญาด้วย

11. มีความยุติธรรมเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตนเป็นกลางไม่เอนเอียงในการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หรือเป็นโทษต่อผู้หนึ่งผู้ใด ผู้นำที่เอาใจใส่ในเรื่องทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นเครื่องช่วยผูกมัดจิตใจกันและกัน ผลตามมาก็คือจะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

12. มีมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำที่ดีจะต้องเข้ากับหมู่คณะได้ ทำตัวสนิทสนมกับทุกคนโดยสามารถวางตัวเป็นกันเองและเป็นที่ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่าความสำคัญของผู้นำคือ การนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่ได้วางไว้ ซึ่งผู้นำต้องมีคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่ดี ดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านวิชาการ ได้แก่ มีความรู้ทั่วไปและความรู้ด้านวิชาการเป็นอย่างดี และมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ 2) คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รัฐบาลและหน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบ มีความ

กระตือรือร้น รู้จักการแก้ปัญหาในการทำงาน กล้าตัดสินใจ มีความสามารถในการประสานงาน สามารถจูงใจผู้ร่วมงาน และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการสร้างมิตรภาพ มีจิตใจกว้างขวาง เพราะองค์ประกอบดังกล่าวจะช่วยในการสร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาของผู้ร่วมงานให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน

บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

บทบาทและหน้าที่ของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่ม และจูงใจคนไปยังเป้าหมาย ประการใดประการหนึ่ง นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องทำหน้าที่บริหารคน วัสดุ และภาวะสิ่งแวดล้อมทางการบริหารด้วย เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนักการศึกษาได้นำเสนอบทบาทหน้าที่ของผู้นำไว้ ดังนี้

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, 8) ได้กล่าวถึงยุทธวิธี หรือแนวทางที่จะทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. ผู้นำที่ดีต้องมีความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบ
2. ผู้นำที่ดีต้องมีความจริงใจต่อผู้ตาม
3. ผู้นำที่ดีต้องสามารถสอนแนะนำการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามได้
4. ผู้นำที่ดีต้องมีความแน่นอน และเด็ดเดี่ยว มั่นคงในความคิดเห็นที่เห็นว่าถูกต้อง
5. ผู้นำที่ดีต้องมีความซื่อตรง
6. ผู้นำที่ดีต้องรู้จักผู้ตามเป็นอย่างดี
7. ผู้นำที่ดีต้องเป็นคนช่างสังเกต และมีจิตวิทยาบ้างตามสมควร
8. ผู้นำที่ดีต้องมีทักษะในการสื่อความหมายได้อย่างดี
9. ผู้นำที่ดีต้องไม่ให้คำมั่นสัญญาอะไรง่าย ๆ
10. ผู้นำที่ดีต้องรู้จักมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน
11. ผู้นำที่ดีย่อมรู้จักข้อผิดพลาด
12. ผู้นำที่ดีต้องรู้จักบริหารเวลา
13. ผู้นำที่ดีต้องรู้จักทำเป็น ไม่รู้ไม่ชี้จากแรงกดดันในแต่ละวันบ้าง
14. ผู้นำที่ดีต้องไม่เป็นคนที่เคร่งเครียดจนเกินไป

ชัชวาล อรวงศ์สุกทัด (2552, 1) ได้เสนอบทบาทของผู้นำที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้นำที่ดี ดังนี้

1. บทบาทการสร้างเครือข่าย (Networking) คือการพยายามเข้าสังคม เพื่อจะได้พบปะกับบุคคลที่เป็นแหล่งข้อมูล และพยายามรักษามิตรภาพนั้นไว้อย่างต่อเนื่อง โดยการไปเยี่ยมเยียนพูดคุยทางโทรศัพท์ ให้ความร่วมมือในสิ่งที่เขาร้องขอให้ความสนใจ เข้าร่วมการประชุมต่าง ๆ และกิจกรรมทางสังคมที่สำคัญ

2. บทบาทการให้การสนับสนุน (Supporting) คือการที่ผู้นำให้ความสนใจและความ เป็นเพื่อนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจ เห็นใจ และให้การ สนับสนุนให้ผู้ที่มีความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน ยินดีรับฟังการปรับทุกข์และปัญหาต่าง ๆ รู้ ความสนใจของคนอื่น พยายามส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จและ ก้าวหน้าในอาชีพ

3. บทบาทการจัดความขัดแย้งและการสร้างทีมงาน (Managing conflict and team building) คือ การกระตุ้นและอำนวยความสะดวกในการหาหนทางในการแก้ไขความขัดแย้ง ผลักดันให้มีการสร้างทีมงานและความร่วมมือ และสร้างความรู้สึกร่วมกันอันหนึ่งอันเดียวกันของ องค์การและทีมงาน

4. บทบาทการติดตาม (Monitoring) คือ บทบาทในการติดตามดูแลการดำเนินการและ การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ทำได้โดยการติดตามดูความก้าวหน้าและคุณภาพของการ ปฏิบัติงาน ดูความสำเร็จหรือล้มเหลวในแต่ละโครงการ ผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา สำนวณความต้องการและคำนิยมของลูกค้า ติดตามและวิเคราะห์ปัจจัยของสิ่งแวดล้อมองค์การที่จะ เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการและโอกาสต่าง ๆ

5. บทบาทการให้ข้อมูล (Informing) โดยการบอกให้ทราบถึงข้อมูลและผลการ ตัดสินใจที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จัดหาเอกสารทางวิชาการที่จำเป็น ให้ คำปรึกษาเกี่ยวกับเทคนิควิธีในการปฏิบัติการ และวิธีการที่จะเพิ่มพูนภาพพจน์ หรือชื่อเสียงที่ดีของ องค์การ

6. บทบาทในการสร้างความชัดเจน (Clarifying) คือการที่ผู้นำต้องสร้างความชัดเจนใน ภาระหน้าที่และวัตถุประสงค์ของงานต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยการมอบหมายงาน ให้คำชี้แนะวิธีการ ทำงานและความรับผิดชอบต่องานนั้น เน้นวัตถุประสงค์ของงาน กำหนดเวลาในการทำงานและ ความคาดหวังต่อผลงานให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบอย่างชัดเจน

7. บทบาทในการวางแผนและจัดองค์การ (Planning and organization) คือบทบาทหน้าที่ ของผู้นำในการเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนระยะยาว และกลยุทธ์ในการปรับตัวขององค์การ ต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เสนอกิจกรรมทุกขั้นตอนของการ ดำเนินการของโครงการต่าง ๆ จัดแบ่งทรัพยากรตามลำดับความสำคัญของกิจกรรม หรือโครงการ ตัดสินวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพผลผลิตและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในองค์การ

8. บทบาทในการแก้ปัญหา (Problem solving) โดยใช้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์หรือผล ของปัญหาต่องาน วิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ เพื่อหาสาเหตุและทางเลือกในการแก้ปัญหา จัดการ แก้ปัญหาและวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น

9. บทบาทในการปรึกษาและมอบหมายงาน (Consulting and delegating) คือบทบาทในการที่จะต้องไตร่ตรองความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ก่อนจะมีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อพวกเขา กระตุ้นให้เสนอแนะวิธีการปรับปรุง เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานที่สำคัญและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง

10. บทบาทในการสร้างแรงจูงใจ (Motivating) โดยการใช้เทคนิคในการมีอิทธิพลต่อความรู้สึก ค่านิยม อันทำให้คนปฏิบัติงานตั้งใจและทุ่มเทความสามารถในการทำงานและยอมรับในวัตถุประสงค์ของงาน ชักจูงให้บุคคลต่าง ๆ ให้การสนับสนุน ร่วมมือ ช่วยเหลือและทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งการกำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

11. บทบาทในการประกาศเกียรติคุณและให้รางวัล (Recognizing and rewarding) คือการยกย่อง ประกาศเกียรติคุณให้ทราบกันทั่ว และมอบรางวัลสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม ความสำเร็จตามเป้าหมาย การทำผลประโยชน์พิเศษแก่องค์กร แสดงการยอมรับและซาบซึ้งในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

บทบาทหน้าที่ของผู้นำตามที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำควรมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้นำควรเป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างดียิ่ง เพื่อให้การวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอน อันจะนำไปสู่การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร บทบาทหน้าที่ในการจัดบุคลากร หรือทีมงาน ผู้นำควรเป็นผู้มีความสามารถในการจัดวางตัวบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และบทบาทหน้าที่ในการจัดการในองค์กร ได้แก่ การจัดวางโครงสร้างของฝ่ายงานต่างๆ ในองค์กร การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร และสามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีหลากหลายทฤษฎีซึ่งนักวิชาการได้คิดค้นและสรุปเป็นองค์ความรู้ไว้ แต่จะกล่าวถึงบางทฤษฎีที่ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2550, 74-104) ได้สรุปรวบรวมไว้ดังนี้

1. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์

ผู้นำตามทฤษฎี x จะต้องใช้อำนาจข่มขู่ วางแผนงานเอง ชอบสั่งการ เพราะถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชาขี้เกียจ ขาดความรับผิดชอบ เพื่อที่จะให้งานสำเร็จก็ต้องสั่งการบังคับออกกฎระเบียบต่างๆ ผู้นำจะให้บริการในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่ามีความมั่นคง

ส่วนผู้นำตามทฤษฎี Y จะมองเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนรับผิดชอบ ผู้นำประเภทนี้จะกระตุ้นแรงเร้าให้เกิดการผสมผสานกัน ระหว่างจุดประสงค์ส่วนตนกับจุดประสงค์ของหน่วยงาน ผู้นำประเภทนี้อาจจะคำนึงถึงตัวแปร 4 ประการ ในการเป็นผู้นำ คือ

- 1.1 คุณลักษณะของตัวผู้นำเอง
- 1.2 ทักษะ ทักษะ ความต้องการ และคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.3 ธรรมชาติขององค์การ
- 1.4 สภาพทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง

2. ตาข่ายการบริหารของเบลคกับมูตัน

ตาข่ายการบริหาร ประกอบด้วย 2 มิติ

- 2.1 มิติมุ่งคน (Concern for people)
- 2.2 มิติมุ่งผลผลิต (Concern for production)

มิติมุ่งคน หมายถึง วิธีการที่ ผู้นำใช้ในการทำงานร่วมกับผู้ตาม ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันของบุคคล เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ การตระหนักถึงและส่งเสริมศักดิ์ศรีของผู้ตาม ความรับผิดชอบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจมากกว่าการออกคำสั่ง การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

มิติมุ่งผลผลิต หมายถึง วิธีการที่ผู้นำใช้เพื่อก่อให้เกิดผลผลิต ซึ่งประกอบด้วย ทักษะที่มีต่อสิ่งต่างๆ เช่น คุณภาพในการตัดสินใจ นโยบายกระบวนการในการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับการวิจัยปริมาณของผลงาน คุณภาพของผลงาน

โดยทั้งสองมิติเป็นอิสระแก่กัน แต่ละมิติแบ่งเป็น 9 ช่อง แต่ละช่องแทนแบบหนึ่งของการเป็นผู้นำ ดังแสดงในภาพ

มุ่งที่คน	1, 9							9, 9
				5, 5				
	1, 1							9, 9
มุ่งที่ผลผลิต								

ภาพที่ 2 ตาข่ายการบริหารของเบลคกับมูตัน

ที่มา: เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2550, 76)

จากภาพที่ 2 อธิบายลักษณะของผู้บริหารแบบต่างและพฤติกรรมของผู้บริหารแบบนั้นๆ ได้ดังต่อไปนี้

1) ผู้นำแบบ (1,1) หรือแบบไม่เอาไหน (Impoverished) เป็นผู้นำที่ไม่สนใจทั้งคนและไม่หวังผลของงาน บริหารแบบเฉื่อยชา เรื่อยๆ ไม่มีจุดหมาย เป็นผู้นำที่แยกตนเองออกจากคนอื่น ๆ ในองค์กร มอบอำนาจให้คนอื่น มักโยนความผิดให้คนอื่น เป็นผู้ที่มีประสิทธิผลน้อยที่สุด เพราะไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

เมื่อเผชิญกับความขัดแย้ง ผู้นำแบบ (1,1) จะพยายามวางตัวเป็นกลาง แยกตนเองออกจากสถานการณ์ความขัดแย้ง มักจะแก้ปัญหาตามกฎระเบียบ

2) ผู้นำแบบ (1,9) หรือแบบชุมชนสังสรรค์ (Country Club) เป็นผู้นำแบบลูกทุ่งที่มุ่งความสัมพันธ์กับบุคคลเป็นประการสำคัญ พยายามทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดความพอใจสูงสุด เป็นผลทำให้ผลผลิตของงานมีน้อย พยายามสร้างความเป็นกันเองโดยเป็นมิตรกับคนทั้งหลายมิได้มุ่งผลผลิตของงาน พยายามทำให้ผู้ตามพอใจ

เมื่อเผชิญความขัดแย้ง ผู้นำแบบนี้จะพยายามกลบเกลื่อนหรือทำให้ความขัดแย้งนั้นเงียบหายไป โดยพยายามรักษาน้ำใจคนเป็นประการสำคัญ

3) ผู้นำแบบ (9,1) เป็นผู้นำแบบมุ่งแต่งงาน (Task Oriented) มุ่งแต่จะให้งานสำเร็จอย่างเดียว ไม่สนใจความต้องการของบุคคล มุ่งแต่ประสิทธิภาพของการทำงาน ไม่สนใจความเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงาน ชอบใช้อำนาจ กฎ ระเบียบและการสั่งการ

เมื่อมีความขัดแย้ง ผู้นำแบบนี้จะใช้อำนาจในการบังคับระงับความขัดแย้งโดยมุ่งที่การเอาแพ้ชนะกันและตนเองต้องเป็นผู้ชนะ ไม่ชอบให้ทำงานเป็นทีมเพราะกลัวลูกน้องรวมหัวกันต่อต้าน

4) ผู้นำแบบ (9,9) หรือแบบเล่นเป็นทีม (Team) เป็นผู้นำที่เน้นทั้งคนและผลงาน ทำงานเป็นทีมหรือเป็นหมู่คณะ เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการทำงาน ให้ความร่วมมือร่วมใจ ให้ความผูกพันกับงานและกับองค์กร งานที่ทำมีความสำเร็จสูง

เมื่อเผชิญกับปัญหาความขัดแย้ง ผู้นำแบบนี้จะไม่สนใจว่าคู่ขัดแย้งคือใครจะสนใจว่าปัญหาของความขัดแย้งอยู่ที่ใด พยายามหาสาเหตุ หาข้อมูลของความขัดแย้ง และใช้กระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีหลักเกณฑ์

5) ผู้นำแบบ (5,5) หรือแบบทางสายกลาง (Middle of the road) เป็นผู้นำที่ให้ความสนใจทั้งคนและงานพอสมควร เพื่อนร่วมงานมีความพอใจบ้าง ผลงานก็สำเร็จตามควร เป็นผู้นำที่พยายามคงสภาพเดิม ไม่ปรารถนาจะเห็นการเปลี่ยนแปลง

เมื่อเผชิญกับปัญหาความขัดแย้ง จะไม่แสดงว่าเข้าข้างฝ่ายใด พยายามใช้ทางสายกลางให้ทุกคนเห็นว่าตนเองยุติธรรมและมีเหตุผล มักจะใช้วิธีผ่อนปรนเข้าหากันมากกว่าที่จะเผชิญหน้ากัน

2. ทฤษฎี 3 มิติของเรดคิน

จากการวิจัยผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไอโอ ได้จำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ มิติกิจสัมพันธ์ (initiating structure) กับมิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration) จากการวิจัยที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็นมิติมุ่งผลผลิต (production-centered) กับมิติมุ่งคนงาน (employee-centered) และจากการศึกษาที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็นแบบมุ่งงาน (task leader) กับแบบมุ่งสังคม (social-leader) จากผลการวิจัยดังกล่าว เรดคินได้นำมาสร้างทฤษฎี โดยอาศัย 2 มิติ แรกคือมิติมุ่งงาน (task orientation) และมิติมุ่งสัมพันธ์ (relationship orientation) และได้เพิ่มมิติมุ่งประสิทธิผล (effectiveness) เข้าไปอีกมิติหนึ่งชื่อ ทฤษฎีสามมิติ (3- D Model หรือ 3- D Management)

ทฤษฎี 3 มิติของเรดคิน ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่า ประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ ซึ่งจะก่อให้เกิดพฤติกรรมผู้นำใน 3 มิติ คือ

1) มิติมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามได้เข้าใจในการดำเนินงานตามแนวนโยบาย การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้ผลและสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2) มิติมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร มีความไว้วางใจ เชื่อใจ สนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3) มิติมุ่งประสิทธิผล หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้เกิดการดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ และผู้ร่วมงานพอใจ โดยยึดสถานการณ์เป็นหลัก ถ้าสถานการณ์เหมาะสม พฤติกรรมผู้นำจะมีประสิทธิผลมาก ถ้าสถานการณ์ไม่เหมาะสม พฤติกรรมผู้นำจะมีประสิทธิผลน้อย

จากมิติมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ เรดคินได้สร้างแบบผู้นำพื้นฐานขึ้นมา 4 แบบ ดังนี้

1) งานสูง-สัมพันธ์สูง แทนแบบผู้นำที่ประสมประสาน (integrated) โดยจะมุ่งที่คน โดยให้ทำงานที่มีความหมาย และมุ่งที่งาน โดยให้คนตระหนักถึงความรับผิดชอบ

2) งานต่ำ-สัมพันธ์สูง แทนแบบผู้นำที่เป็นมิตรสัมพันธ์ (related) เน้นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และคำนึงถึงงานเพียงเล็กน้อย

3) งานต่ำ-สัมพันธ์ต่ำ แทนแบบผู้นำที่แยกตัว (separated) มิได้มุ่งงานหรือมุ่งสัมพันธ์

4) งานสูง-สัมพันธ์ต่ำ แทนแบบผู้นำที่เสียสละ (dedicated) จะเสียสละให้กับงาน และคำนึงถึงเพื่อนร่วมงานเพียงเล็กน้อย

จากแบบผู้นำทั้ง 4 แบบ ถ้าสถานการณ์เหมาะสมจะก่อให้เกิดผู้นำที่มีประสิทธิผลมาก 4 แบบ ดังนี้

ผู้นำทีม (Executive) ผู้นำแบบนี้ถือว่าหน้าที่ของตนเอง คือ การส่งเสริมความพยายามสูงสุดของบุคคลในการปฏิบัติภารกิจ มักจะตั้งมาตรฐานของผลงานและการปฏิบัติงานไว้สูง ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ใช้คนตามความสามารถ

ผู้สอนแนะ (Developer) ผู้นำแบบนี้เชื่อมั่นในตัวบุคคล มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาความสามารถพิเศษของบุคคลอื่นและจัดบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจสูงสุด

ผู้คุมกฎ (Bureaucrat) ผู้นำประเภทนี้ไม่สนใจอย่างจริงจังต่อทั้งคนและงานแต่ปฏิบัติไปตามกฎเกณฑ์ แต่ก็ไม่กระทบกับขวัญของผู้ร่วมงาน และผู้ร่วมงานก็สามารถที่จะทำงานให้สำเร็จได้

ผู้บุญงาน (Benevolent autocrat) ผู้นำประเภทนี้เชื่อมั่นในตัวเองสูงมาก มีทักษะดีเยี่ยมในการชักนำให้ผู้อื่นกระทำตามที่ตนเองต้องการ เป็นผลให้งานสำเร็จ มีผลผลิตสูง

ถ้าสถานการณ์ไม่เหมาะสมก็จะเกิดผู้นำประสิทธิผลน้อย 4 แบบ ดังนี้

ผู้ยอมความ (Compromiser) เป็นผู้ที่เห็นความสำคัญทั้งคนและงานแต่ไม่มีความสามารถที่จะทำ อาจเพราะไม่มีความจริงใจที่จะทำหรือไม่กล้าตัดสินใจ ถือเอาการประนีประนอมเป็นสำคัญในการปฏิบัติงาน

ผู้เอาใจ (Missionary) เป็นผู้นำที่ถือเอาความสัมพันธ์ของตนเองกับเพื่อนร่วมงานเป็นหลัก ทำงานหย่อนประสิทธิภาพ ไม่กล้าเสี่ยง เอาใจลูกน้อง ต้องการให้ผู้อื่นมองว่าตนเองเป็นคนดี

ผู้ทันท่า (Deserter) เป็นผู้นำที่ไม่สนใจทั้งคนและงาน ทำงานหย่อนประสิทธิภาพ ไม่สนใจขวัญและกำลังใจของลูกน้อง

ผู้คุมงาน (Autocrat) เป็นผู้นำที่หลงตนว่าสำคัญกว่าคนอื่น เชื่อมมั่นในตนเองสูง มุ่งแต่จะทำงานให้สำเร็จโดยไม่สนใจขวัญและกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน ชอบบังคับ ข่มขู่ ไม่รับฟังความคิดเห็นของใคร

4. ตัวแบบสถานการณ์ของฟิเดเลอร์ (Fiedler's Contingency Model) หลักสำคัญของตัวแบบของฟิเดเลอร์มีดังนี้

4.1 แบบภาวะผู้นำถูกกำหนดโดยระบบแรงจูงใจของผู้นำ

4.2 การควบคุมสถานการณ์ขึ้นอยู่กับบรรยากาศของกลุ่ม โครงสร้างของงานและบรรยากาศในตำแหน่ง

4.3 ประสิทธิภาพของกลุ่มขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของแบบผู้นำและการควบคุมสถานการณ์

แนวคิดของฟิเดเลอร์เห็นว่าประสิทธิผลของภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับความสอดคล้องของแบบผู้นำกับลักษณะของสถานการณ์ ดังนี้

1) ในสถานการณ์ที่ต้องควบคุมมาก ผู้นำแบบมุ่งงานจะมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

2) ในสถานการณ์ที่ต้องควบคุมในระดับปานกลาง ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้นำแบบมุ่งงาน

3) ในสถานการณ์ที่ควบคุมน้อย ผู้นำแบบมุ่งงานจะมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

4. ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path – Goal Theory) ของเฮาส์

เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามแนวคิดเดิมของอีเวนส์ และปรับปรุงโดยเฮาส์และคณะซึ่งเป็นการอธิบายวิถีทางที่ผู้นำใช้ในการบรรลุเป้าหมายมีส่วนประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน คือ พฤติกรรมผู้นำและสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำ พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior)

ทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

- 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive) เป็นพฤติกรรมที่แสดงให้ทราบถึงความคาดหวัง การชี้นำและกำหนดทิศทาง การให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และกระบวนการ
- 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement- Oriented Leadership) เป็นพฤติกรรมที่กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย แสวงหาวิธีปรับปรุงการปฏิบัติงาน เน้นความเป็นเลิศ เชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้
- 3) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นพฤติกรรมที่แสดงความห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างบรรยากาศเป็นมิตรในการทำงาน
- 4) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาประกอบการตัดสินใจ

ในทฤษฎีวิถีทาง- เป้าหมายนี้ ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งตัวแปรด้านสถานการณ์ มี 2 ชนิด ดังนี้

- 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ความต้องการส่วนบุคคล ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา คุณลักษณะของบุคลิกภาพ
- 2) ความกดดันและการเรียกร้องของสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย โครงสร้างของภารกิจระดับของความเป็นพิธีการ และปทัสถานของกลุ่มงาน

ทฤษฎีทาง- เป้าหมายให้ความสำคัญกับประสิทธิผล โดยหมายถึงสภาวะทางจิตวิทยาของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่รูปความสำเร็จของการปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำจะมีประสิทธิผลถ้าระดับความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพิ่มการยอมรับของผู้นำและส่งเสริมแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และเบลนชาร์ด

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) พยายามอธิบายแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลกับวุฒิภาวะของผู้ตาม จากทฤษฎี 3 มิติของเรดคิน เฮอร์เชย์และเบลนชาร์ดนำมาสร้างเป็นภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ

- 5.1 แบบสั่งการ (telling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ
- 5.2 แบบการแนะ (selling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูง
- 5.3 แบบการให้มีส่วนร่วม (Participation) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์สูงและมุ่งงานต่ำ

5.4 แบบการมอบอำนาจ (delegating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานต่ำและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ ด้วยเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ผู้นำจำเป็นต้องปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังต่อไปนี้

1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ เหมาะกับผู้ตามที่มีวุฒิภาวะต่ำ จะต้องสั่งการอย่างละเอียด ให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงและนิเทศงานอย่างใกล้ชิด

2) ภาวะผู้นำแบบการแนะ เหมาะกับผู้ตามที่เต็มใจจะปฏิบัติงานสูงแต่ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระยะที่กำลังพัฒนา ผู้นำจำเป็นต้องให้คำแนะนำและชี้แจงในระดับมากอยู่

3) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม จะปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานและใช้ความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ

4) ภาวะผู้นำแบบมอบอำนาจ ผู้นำที่มอบอำนาจ จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา จะเน้นความสำคัญไปที่การเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน และแสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยมาตรฐานสูง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหรือพฤติกรรมผู้นำในองค์การนั้น มีอยู่ 4 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสอนแนะ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมอบอำนาจ ทั้งนี้ผู้วิจัยเชื่อว่าไม่มีแบบภาวะผู้นำใดที่ดีที่สุดและสามารถใช้ได้ทุกสถานการณ์ ผู้นำจึงต้องเลือกใช้แบบของภาวะผู้นำให้เหมาะสมโดยอาศัยข้อมูล สถานการณ์และบริบท

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ได้มีนักการศึกษาได้กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ และได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้หลายท่าน ดังนี้

ดักส์ (Duke, 1987, 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน คือ ความตั้งใจที่จะจัดสรรเวลาในการปรับปรุงการเรียนการสอน มีความสามารถที่จะใช้เวลาให้มากกว่าปกติให้กับชั้นเรียนเป็นพิเศษ และยังมุ่งเน้นไปที่สวัสดิการของโรงเรียนทั้งหมด และการสร้างวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนตามธรรมชาติของการเรียนการสอนที่ดี

เมอร์ฟี (Murphy, 1999, 17) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำควรจะให้ความสำคัญของหลักสูตรเหมือนกับการสอน ในการบริหารงานวิชาการควรมีความสำคัญของหลักการบริหารที่ยึดเอาหลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. จำนวนของเนื้อหา
2. การจัดเนื้อหา
3. การจัดเรียงลำดับเนื้อหา
4. ความชัดเจนและความลึกซึ้งของเนื้อหา
5. ความหลากหลายของวิธีการให้ความรู้
6. การบ้านหรืองานที่รับมอบหมาย
7. การวางแผนแนวปฏิบัติของหลักสูตร
8. คุณภาพของจุดประสงค์

สิริรานิ วสุภัทร (2551, 29) ได้ให้นิยามความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้นำให้บุคคลในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ และตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา และประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สารัตน์ พวงเงิน และอาคม มหามาศย์ (2551, 16-17) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงบทบาทในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการสั่งการการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ในการปรับปรุงและการจัดกิจกรรมทางวิชาการ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1. การบริหารจัดการโรงเรียน
2. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
3. การบริหารตนเอง ทีมงาน และชุมชน

แมคอีเวน (McEwan, 2001, 6) ได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วยครูผู้สอน นักเรียน และหลักสูตรที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553, 14) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถให้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำ การบริหาร และนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน และสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของผู้เรียนในที่สุด

ไพเราะ พัดดาสิงห์ (2554, 14) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในการใช้อิทธิพล กระบวนการให้ร่วมงานให้ความร่วมมือปฏิบัติ กิจกรรมเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

เดวิสและโทมัส (Davis & Thomas, 1989, 21) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ คือ บทบาทสำคัญต่อครูใหญ่ที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, P.9) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำด้านการศึกษประกอบด้วย 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายการสอน 2) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ 3) การพัฒนาและนำหลักสูตรไปปฏิบัติ 4) การประเมินผล และเลือกวัสดุหลักสูตร 5) การประเมินการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรการเรียนการสอน 6) การผลิตสื่อการสอน 7) การนิเทศแบบคลินิก 8) การวางแผนเพื่อการก้าวหน้าบุคลากร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึงการบริหารจัดการของผู้บริหารในสถานศึกษา ในการชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าว จูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

คุณลักษณะหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ในการบริหารการศึกษานั้นหากผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นเพียงผู้บริหารอย่างเดียวสถานศึกษานั้นก็คงบรรลุตามจุดประสงค์ได้ยากจึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการของตนด้วยมีนักวิชาการนักการศึกษาได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการไว้มากมายดังนี้

กลิคแมน (Glickman, 1990; cited in Chell, 2001, 11) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่มีประสิทธิผล มีองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทางด้านวิชาการเพื่อใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบย่อย คือ

- 1.1 ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล
- 1.2 ความรู้เกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิผล
- 1.3 ความรู้และความเชื่อเกี่ยวกับปรัชญาในการจัดการศึกษา
- 1.4 ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาทางการบริหาร
- 1.5 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- 1.6 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร
2. ด้านภาระหน้าที่ (Tasks) เป็นภาระหน้าที่ที่สัมพันธ์กับความรู้ มีองค์ประกอบย่อย คือ
 - 2.1 การนิเทศและประเมินผลการสอน
 - 2.2 การพัฒนาบุคลากรและทีมงาน
 - 2.3 การพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้
 - 2.4 การพัฒนากระบวนการกลุ่ม
 - 2.5 การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการวิจัยในชั้นเรียน
 - 2.6 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้
 - 2.7 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
3. ด้านทักษะ (Skills) เป็นการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 8 ด้าน ดังนี้
 - 3.1 ทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership Skills)
 - 3.1.1 ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 3.1.2 ทักษะการติดต่อสื่อสาร
 - 3.1.3 ทักษะการนิเทศ
 - 3.1.4 ทักษะการแนะแนวทางการตัดสินใจร่วมกันของกลุ่ม
 - 3.2 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills)
 - 3.2.1 ทักษะการกำหนดเป้าหมาย หรือการกำหนดวิสัยทัศน์
 - 3.2.2 ทักษะการประเมินผล และการวางแผน
 - 3.2.3 ทักษะการสังเกต
 - 3.2.4 ทักษะการวิจัยและประเมินผล

เดวิส และ โทมัส (Davis & Thomas, 1989, 40) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ประการ

1. กระตุ้นให้ครูเกิดความตระหนักและเห็นด้วยกับหารพัฒนาโรงเรียนและมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น
2. มีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานโรงเรียน
3. สร้างสิ่งจูงใจให้ครูและใช้ระบบการให้รางวัลในการสนับสนุนด้านวิชาการ
4. กำกับดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ
5. ใช้ทรัพยากรบุคคล และวัสดุอย่างสร้างสรรค์
6. สร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย

7. ติดตามการปฏิบัติการสอนของครู

8. สังเกตการณ์สอนของครู และให้ข้อมูลย้อนกลับ

เฮค และคณะ (Heck et al, 1990, 95) ได้เสนอพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. กำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน

2. สื่อสารให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องทราบถึงความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ

นักเรียนสูง

3. จัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอนของครู

4. อำนวยแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นให้ครูในการจัดการเรียนรู้

5. นิเทศผลการปฏิบัติงานของครู

6. ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

7. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

เชล (Chell, 2011, 9) ได้สรุปคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของการเป็นผู้นำทางวิชาการจากมูลฐานการวิจัยในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลดังนี้

1. มีการนิเทศและประเมินผลการสอน

2. มีกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์

3. มีการจัดหลักสูตรที่พัฒนาความรู้และกิจกรรมนักเรียน

4. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

5. ส่งเสริมให้มีการทำงานวิจัย

6. พัฒนาระบบภายในโรงเรียน

7. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

สรุปได้ว่าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการหมายถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงความสามารถในการเป็นผู้นำในการบริหารงานทางวิชาการส่งเสริมพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและยังมีความสามารถในการนำบุคลากรในโรงเรียนให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนด้วยความเต็มใจและมีความสุข

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการหลายท่านได้กำหนดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, 221-224) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่ามี 3 องค์ประกอบหลักและ 11 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the school Mission) มีองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing the school Goals)
- 1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating school Goals)

2. การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the Instructional Program) มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู (Supervising and Evaluating Instruction)

2.2 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร (Coordinating the Curriculum)

2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress)

3. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote School Climate) มีองค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (Protecting Instructional Time)

3.2 การดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining High Visibility)

3.3 การจัดสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing Incentives for Teachers)

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Providing Professional Development)

3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and Enforcing Academic Standards)

3.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing Incentives for Learning)

เดวิส และ โทมัส (Davis & Tomas, 1989, 40) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ประการ คือ

1. การชี้หน้าที่ในการปรับปรุงงานวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น
2. ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ
3. การสร้างสิ่งจูงใจให้กับครูและใช้ระบบการให้รางวัลที่สนับสนุนงานวิชาการ
4. การติดตามความก้าวหน้าด้านวิชาการ
5. การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์
6. การสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ
7. การติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครู

8. การสังเกตการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999, 165-273) ได้กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนไว้ 5 ด้าน คือ

1. มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
2. การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน
3. การจัดโครงสร้างสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
4. การประเมินผลการสอนของครู
5. การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

อับเบน และฮิวส์ (Ubben & Huges, 1987, 97-99) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ 7 ด้าน คือ

1. การทำงานตามเวลาที่กำหนด
2. การจัดบรรยากาศที่ดีของโรงเรียน
3. การมุ่งเน้นวิชาการ
4. การคาดหวังของครูและผลการปฏิบัติงานของครู
5. การทำงานด้านหลักสูตร
6. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
7. การประเมินผลและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

แมคอีแวน (McEwan, 1998, p. 13) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลว่าประกอบด้วย องค์ประกอบ 7 ด้าน คือ

1. การสถาปนาเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน
2. การจัดการทีมงาน (Staff)
3. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. การสื่อสารพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
5. การตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับทีมงาน
6. การพัฒนาครูให้เป็นผู้นำ
7. การสร้างและรักษาเจตคติที่ดีของนักเรียน ทีมงานและผู้ปกครอง

เฮค และคณะ (Heck, Larsen and Marcoulides, 1990, 95) ได้กำหนดองค์ประกอบของความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ 3 องค์ประกอบใหญ่ ๆ คือ

1. การปกครองโรงเรียน (School governance)
2. การจัดบรรยากาศโรงเรียน (School climate)

3. การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน (School instructional organization)

กลิคแมน (Glickman, 2007, 47) ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นองค์ประกอบที่มีรากฐานมาจากการนิเทศการสอน ซึ่งเป็นบทบาทโดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบด้วย 3 ด้าน ใหญ่ๆ คือ ด้านองค์ความรู้พื้นฐาน ด้านภาระหน้าที่ และด้านทักษะที่จำเป็น ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านองค์ความรู้พื้นฐาน (Knowledge base) เป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อใช้เป็นฐานในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกเป็น 6 ประกอบคือ

1.1 โรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective school literature) เป็น ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่สนับสนุนโดยการวิจัย

1.2 การสอนที่มีประสิทธิผล (Research on Effective teaching) การสอนที่มีประสิทธิผลที่สนับสนุนโดยการวิจัยเป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางวิชาการ

1.3 ปรัชญาความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษา (Education Philosophy and Belief) หมายถึง ปรัชญาและความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน ที่เกิดจากการนำองค์ประกอบด้านความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล และการสอนที่มีประสิทธิผลบรรจุลงในปรัชญาและความเชื่อในการจัดการศึกษา

1.4 พัฒนาการทางการบริหาร (Administrative Development) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการทางการบริหาร โรงเรียนในด้านพฤติกรรม การบริหาร นโยบาย การปฏิบัติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน การจัดให้มีการผสมผสานระหว่างการจัดการและทักษะทางวิชาการการพัฒนาและดำเนินงานตามแผน

1.5 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Change Theory) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากในขณะนี้บุคคลทั่วไปไม่ต้องการเปลี่ยนแปลง แต่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องมุ่งมั่นในการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตลอดจนความเชื่อและความเข้าใจ

1.6 ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในการที่จะพัฒนาหลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะต้องประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลของการพัฒนา

2. ด้านภาระหน้าที่ (Tasks) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความรู้ดังกล่าวข้างต้น ประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ

2.1 การนิเทศและการประเมินผลการสอน หมายถึง การนิเทศในห้องเรียนเพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน

2.2 การพัฒนาทีมงาน (Staff development) การพัฒนาทีมงานเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงการสอนของครูในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีความหมาย ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงมีหน้าที่หาแนวทางในการจัดการศึกษาไปพร้อมกับการได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องของครูด้วย ซึ่งแนวทางดังกล่าวสามารถทำได้โดย การจัดบริการการศึกษาในโรงเรียน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมพบปะกับทีมงาน การเยี่ยมโรงเรียน เป็นต้น

2.3 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) จากสภาพของการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้บทบาทของผู้นำทางวิชาการกลายเป็นบทบาทที่สำคัญมากขึ้น ดังนั้นผู้นำทางวิชาการจึงต้องมีการหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตร โดยการทำงานร่วมกับครู เพื่อจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

2.4 การพัฒนากลุ่ม (Group development) การพัฒนากลุ่มเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญในการนำไปสู่ภาวะผู้นำทางวิชาการ การเรียนรู้ทักษะของการทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อแก้ปัญหการเรียนรู้การสอน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องนำความรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพของกลุ่ม รูปแบบของผู้นำกลุ่ม ความผิดปกติของการปฏิสัมพันธ์กลายเป็นกลุ่มและการแก้ปัญหาความขัดแย้งไปใช้ในการพัฒนากลุ่ม

2.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือการวิจัยการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง

2.6 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ (Positive school climate) การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องหากลยุทธ์เพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และพิจิตปัจจัยที่เป็นอุปสรรคขัดขวางบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน

2.7 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (School community involvement) โรงเรียนเป็นหัวใจของชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นความสัมพันธ์ที่มีประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมีบทบาทในการนำชุมชน เป็นผู้สนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนได้หลายทาง

3. ด้านทักษะที่จำเป็น (Skill needed) ในการนำความรู้ไปสู่การพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีทักษะภาวะผู้นำและทักษะทางเทคนิค ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership skills) ประกอบด้วย ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านบุคคล ทักษะการนิเทศ และทักษะการแนะแนวทางการตัดสินใจของกลุ่ม ส่วนทักษะทางเทคนิค (Technical skills) ประกอบด้วย ทักษะการตั้งเป้าหมาย ทักษะการประเมินผลและการวางแผน ทักษะการสังเกตและทักษะการวิจัยและประเมินผล ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ทักษะการติดต่อสื่อสาร (Communication skills) เป็นทักษะของผู้นำทางวิชาการที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นการติดต่อแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ซึ่งผลลัพธ์ก็คือความเข้าใจความเข้าใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันทางความคิดซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องเห็นพ้องร่วมกันในการแลกเปลี่ยนความคิด

3.2 ทักษะด้านบุคคล (People skills) เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางวิชาการและเป็นทักษะที่ชี้ขาดความสำเร็จของตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นตำแหน่งที่จะต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทุกระดับ และตำแหน่งที่ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางของโรงเรียนในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น การเลือกใช้วิธีการนิเทศในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมที่สุด วิธีการดังกล่าวมีตั้งแต่การนิเทศทางอ้อม การนิเทศแบบร่วมมือ ไปจนถึงการนิเทศแบบเป็นทางการ

3.4 ทักษะการตัดสินใจร่วมกัน (Group decision-making) เป็นทักษะพื้นฐานที่ใช้อธิบายว่าทำไมจึงจะเกิดการตัดสินใจร่วมกันขึ้นได้ในการตัดสินใจร่วมกันนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้วิธีการเพื่อที่จะให้แนวคิด นโยบายเป้าหมายในการทำงานเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของกลุ่ม

3.5 ทักษะการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting or envisioning) หรือทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์เป็นสมรรถภาพในการสร้างมโนคติ และการถ่ายทอดความต้องการให้เกิดมโนคตินั้นอย่างเหมาะสมโดยการชักจูงให้บุคคลอื่นพิจารณาเป้าหมายและร่วมกิจกรรมด้วยความกระตือรือร้นจนทำให้วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายนั้นถูกกำหนด และควบคุมจนกลายเป็นการตั้งมั่น

3.6 ทักษะการประเมินผลและการวางแผน (Assessing and planning) เป็นทักษะที่ใช้ในการประเมินและวางแผนการประเมินเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ การใช้เวลาสำหรับการวางแผน จุดอ่อน กิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น

3.7 ทักษะการสังเกต เนื่องจากครูเป็นผู้มีส่วนร่วมที่มีสมรรถภาพใน องค์กรผู้บริหารโรงเรียนสามารถอำนวยความสะดวกต่อการเปลี่ยนแปลงโดยเป็นผู้จัดเตรียมให้ผลสะท้อนกลับต่อครู โดยใช้วิธีการสังเกตให้เป็นประโยชน์ การสังเกตเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนทำการสังเกตการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ มีวิธีการสังเกตหลายวิธีขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

3.8 ทักษะการวิจัยและการประเมินผล ในการวิจัยและการประเมินผลที่ดีควรมีความชัดเจนผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่จะต้องวิเคราะห์ความสำเร็จของโปรแกรมการสอนและกำหนดการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบทางวิชาการ โดยจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน การบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหาร สรุปได้ดังตาราง ที่ 1

ตารางที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	Hallinger & Murphy (1985)	Ubben & Huges (1987)	Davis & Tomas (1989)	Heck, Larsen and Marcoulides (1990)	Mcewan (1998)	Seyfarth (1999)	Glickman (2007)
1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน							
1.1 กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	✓			✓	✓		✓
1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	✓			✓	✓		
2. การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน							
2.1 การนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู	✓	✓	✓	✓		✓	✓
2.2 การประสานงานการใช้หลักสูตร	✓	✓				✓	✓
2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	✓	✓	✓	✓		✓	
3. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน							
3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน	✓	✓					
3.2 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	✓				✓		
3.3 การจัดสิ่งจูงใจให้กับครู	✓		✓		✓		
3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	✓				✓	✓	
3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	✓						
3.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	✓		✓	✓	✓		
รวม	11	4	4	5	6	4	3

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีลักษณะคล้ายคลึงกัน ซึ่งแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985) ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นขอบข่ายในการศึกษา ดังนี้

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้ก้าวหน้าสู่ความสำเร็จ เนื่องจากสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องนำผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, 221-224) ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 องค์ประกอบหลัก 11 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the school Mission) ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, 221) กล่าวว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียนเป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าว ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งจำแนกภารกิจของโรงเรียนออกเป็น 2 ด้าน คือ

1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing school goals) ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, 221) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นจะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดเป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะง่ายต่อครูในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน การวางแผนทางวิชาการในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เอกซีย์ กัสซพันซ์ (2538, 39) กล่าวว่า เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของแผนการปฏิบัติงานนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพราะจะเป็นตัวกำกับทิศทางการทำงาน และกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ วิธีการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ดีใช้หลัก SMART ดังนี้ 1) Specific มีความชัดเจนเข้าใจง่าย 2) Measurable สามารถวัดผลได้ 3) Agreement มีความเป็นร่วมกันรับรู้และเข้าใจตรงกัน 4) Realistic มีความเป็นไปได้ 5) Time frame มีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนและแน่นอน ส่วน พันธ์ ค้างเค (2555, 22) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายสถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อมองอนาคตว่า โลกและสังคมรอบ ๆ จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และสถานศึกษาจะต้องปรับตัว ปรับหลักสูตรอย่างไร จึงจะพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัยในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ ซึ่งทำได้โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชนพ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้เรียน ภาครัฐ ภาคธุรกิจ ในชุมชน ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา แสดงความประสงค์อันสูงส่ง หรือวิสัยทัศน์ที่ปรารถนา ให้สถานศึกษาเป็นสถาบัน

พัฒนาผู้เรียน ที่มีพันธกิจร่วมกันในการกำหนดงานหลักที่สำคัญ ๆ ของสถานศึกษาพร้อมด้วย เป้าหมาย แผนปฏิบัติการและการติดตามผล ตลอดจนจัดทำรายงานต่อหน่วยงานที่สังกัดและ สาธารณชน และส่งผลย้อนกลับให้สถานศึกษาปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามหลักสูตรของสถานศึกษา และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานขั้นพื้นฐานของชาติ

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึงการ กำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียนให้มีความชัดเจน มีกรอบเวลา มีการวางแผนแนวทาง ในการดำเนินงานที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมในการทำงานของ คณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนให้ บรรลุเป้าหมาย โดยเป้าหมายที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating the School Goals)

การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องจัดขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้ทราบทั่วกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงใน หนังสือคู่มือของโรงเรียน ฯลฯ และโดยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น การ ติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหาร การอำนวยความสะดวกตอนของการบริหารย่อมมี การติดต่อสื่อสารเข้าไปเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจที่ดี มีเหตุผล และเป็นการปลูกฝังความสามัคคีในองค์กรการจัดให้มีระบบการสื่อสารที่ดีในองค์กรเป็นหน้าที่ ของผู้บริหาร และเป็นสิ่งที่สะท้อนความสามารถของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี (Hallinger & Murphy, 1985, 221) ซึ่งสอดคล้องกับ เฮค และคณะ (Heck et., 1990, 110-122) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องสื่อสารเป้าหมายด้านวิชาการ หรือเป้าหมายการเรียนการสอนให้ครู นักเรียน ตลอดจนผู้ปกครองได้ทราบโดยทั่วกัน ภารดี อนันตนาวิ (2555, 154) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่ มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุผล 2 อย่าง คือ ประการแรก การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่จำเป็นต่อความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่การบริหารการ วางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม ประการที่สอง การติดต่อสื่อสารเป็นกิจกรรม ที่ใช้เวลาของผู้บริหารค่อนข้างมาก ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีบทบาทในการสื่อสาร และฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, 190-192) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารในการ แลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึนึกคิด หรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ การสื่อสาร ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครองตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง และการสื่อสารของผู้บริหาร เป็นพฤติกรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จการติดต่อสื่อสารจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อ ผู้รับข่าวสารได้เข้าใจเหมือนกับผู้ที่ส่งข่าวสารตั้งใจส่งข่าวสารนั้น

สรุปได้ว่า การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแลกเปลี่ยน ข่าวสาร ความรู้สึนึกคิด ทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานให้

บรรลุเป้าหมายโรงเรียนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้มีความเข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนและทั่วถึง

2. การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the Instructional Program) หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานงานการเรียนการสอนซึ่งจำแนกเป็น 3 ด้าน คือ

2.1 การนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู (Supervising and Evaluating Instruction) ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่า เป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเขียนอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรม และให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ (Hallinger & Murphy, 1985, 221-224) ซึ่งสอดคล้องกับ กรองทอง จิระชากุล (2550, 2) การนิเทศภายในมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา จะต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการพัฒนางานทุกด้านในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะหน่วยงานหลักรับผิดชอบในการจัดการศึกษา จะต้องให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยกำหนดไว้ในมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา ทำให้เกิดผลในการปฏิบัติได้ชัดเจนขึ้น สอดคล้องกับ อุดมสิน คำมุงคุณ (2550, 19) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาคุณภาพการสอนของตนเองเพื่อประโยชน์สูงสุดคือ นักเรียน ดังนั้น การนิเทศการศึกษาต้องสัมพันธ์กับการบริหาร ผู้บริหารต้องถือว่าการนิเทศการศึกษาเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรง การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น การนิเทศเป็นประชาธิปไตยเป็นเรื่องของความร่วมมือในเชิงสร้างสรรค์ การนิเทศการศึกษาควรจะแสวงหาความพิเศษของแต่ละบุคคล แล้วเปิดโอกาสให้แสดงออกและพัฒนาความสามารถนั้น ๆ อย่างสูงสุด และสันติ บุญภิรมย์ (2552, 225) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่หลักอีกประการหนึ่งคือหน้าที่การนิเทศการศึกษา เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นงานที่แนะนำ ปรับปรุงให้คณะผู้สอนทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากคณะผู้สอนคนใดไม่ได้ปรับปรุงวิธีการสอนของตนเอง

ผู้บริหารสามารถที่จะลงโทษผู้สอนได้ตามความเหมาะสม เพื่อมิให้บุคคลใดกระทำเป็นแบบอย่างต่อไป

สรุปได้ว่า การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การนิเทศติดตามและการประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งได้แก่การเชื่อมโยงอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน และการให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร (Coordinating the Curriculum) การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตร โดยจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนการทดสอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลโดยครูสามารถทำการสอนได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด (Hallinger & Murphy, 1985, 222) ซึ่งสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2551, 35) ได้อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนและการดำเนินการใช้หลักสูตร การเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนา การปรับปรุงและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน โดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, 29) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาและใช้หลักสูตรระดับสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นตัวจักรสำคัญในการกระตุ้นและชักนำให้บุคลากรในโรงเรียนได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามต้องการ ดังนั้น หากผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรอย่างชัดเจน และให้การสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับคณะครูในโรงเรียน จะสามารถทำให้การใช้หลักสูตรเป็นไปตามเป้าหมายได้ไม่ยาก

สรุปว่า การประสานงานการใช้หลักสูตร หมายถึง พหุกิจกรรมการประสานงานกับครูในการดำเนินการให้ความช่วยเหลือครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2.3ด้านการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) ผู้บริหารควรใช้ผลจากคะแนนสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน (Hallinger & Murphy, 1985, 222-223) ซึ่งสอดคล้องกับ เดวิส และ โทมัส (Davis & Thomas, 1989, 74) กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนมีแนวทาง ดังนี้ คือ 1) ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย 2) กำกับดูแลการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการและการสัมภาษณ์โดยตรง 3) การพัฒนาและใช้วิธีการง่าย ๆ จากการทำงานประจำในการรวบรวม การสรุป และรายงานข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ของการเรียนรู้ 4) การสำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยดูจากข้อมูลและคะแนนในห้องเรียนรวมทั้งระดับผลการเรียนเพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียน โดยใช้เวลานอกเหนือไปจากเวลาเรียนในห้องเรียน 5) ใช้ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการของคณะครูในการประเมินวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู 6) ให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน และสอดคล้องกับ กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553, 24) กล่าวว่า การประเมินผลนักเรียน เป็นภาระหน้าที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ผู้นำทางวิชาการนำมากำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้การวัดผลและประเมินผลนักเรียนเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียนต้องศึกษาและทำความเข้าใจระเบียบการวัดผลอย่างลึกซึ้งและสามารถชี้แจงให้ครูเข้าใจได้ มีการกำหนดแนวปฏิบัติในการประเมินผลของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน จัดหา เอกสาร วัสดุและเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่จำเป็นต่อการใช้ให้เพียงพอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูร่วมมือกันสร้างและปรับปรุงเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้มีมาตรฐานติดตาม และตรวจสอบเอกสารการวัดผลและประเมินผล อย่างสม่ำเสมอและมีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และนำผลคะแนนทดสอบของนักเรียนไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาผู้เรียน

3.การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote School Climate) บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน (Norms) และทัศนคติของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของ

โรงเรียน ทั้งด้านตัวครู นักเรียน และการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะจำแนกบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนเป็น 6 ด้าน คือ

3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน(Protecting Instructional Time) เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียนมักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็กที่เรียน ช้ารวมทั้งคำขอร้องต่าง ๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องหาทางควบคุมกิจกรรม เหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการนํานโยบายนี้ไปใช้ในการกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Hallinger & Murphy, 1985, 222-223) ซึ่งสอดคล้องกับ เดวิส และ โทมัส (Davis & Thomas, 1989, 149-153) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เวลาที่ในการทำงานด้านการสอนของครูนับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนเวลาที่เสียไปในกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับ วิชาการจะ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของการสอนต่างหากที่สัมพันธ์ เป็นอย่างสูงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เขาได้ข้อเสนอแนะไว้ว่า การใช้เวลาในห้องเรียนของครู โดยทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด ครูควรใช้เวลากับนักเรียนเป็นกลุ่มจะดีกว่าเป็นรายบุคคล มีการสอน และการควบคุมอย่างใกล้ชิด รวมทั้งการจัดระเบียบในห้องเรียน ใช้เวลาในการสอน 50% และการตรวจสอบความก้าวหน้าอีก 35 % และจากการวิจัย ครูมีประสิทธิภาพโดยศึกษาจากลักษณะ และพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียนที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่าครูใช้เวลาในการสอน ดังนี้ 1) ใช้เวลาส่วนมากในการสอน โดยกำหนดเวลาที่เหมาะสมให้กับ นักเรียน 2) สอนเนื้อหาวิชาตามเวลาที่กำหนดในหลักสูตร 3) ใช้เวลาทั้งหมดในห้องเรียนในด้านการสอนและการดูแลการทำงานของนักเรียน 4) ใช้เวลาสอนน้อยในการว่ากล่าวอบรมด้านระเบียบ วินัยของนักเรียน 5) ให้นักเรียนใช้เวลาให้เหมาะสมในการเรียนหรือประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ 6) ให้นักเรียนเอาใจใส่ในบทเรียนและทำการบ้านตามเวลาที่กำหนด และ 7) ให้นักเรียนทุกคนได้ฝึกการ อ่านออกเสียงและอภิปรายในห้องเรียน

สรุปได้ว่า การควบคุมการใช้เวลาในการสอน หมายถึง การควบคุมการใช้เวลาในห้องเรียนของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การตรวจ เชี่ยมชั้นเรียนและการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ โดยหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดผลกระทบต่อเวลาที่ใช้ในการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนของนักเรียน และควรดูแลให้ครูใช้เวลาในห้องเรียนเกิดประโยชน์ สูงสุดต่อผู้เรียน

3.2 การดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining High Visibility) ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทั้งกับครูและนักเรียน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้าง

ความสัมพันธ์อันดีและเพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการที่จะไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา
 ดังที่ ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, 223) ได้กล่าวว่า การดูแลเอาใจใส่ครูและ
 นักเรียนอย่างใกล้ชิดเป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียนและระหว่างผู้บริหาร
 กับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการผู้บริหารจะได้รับข้อมูลในด้านความต้องการของครูและ
 นักเรียน ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนทราบซึ่ง
 สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, 20-21) ได้อธิบายเกี่ยวกับการ
 การสร้างสัมพันธ์ หรือปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรไว้ว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการ
 บริหารงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ
 จากบุคคลที่เกี่ยวข้องช่วยดำเนินการ และได้อธิบายวิธีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ
 ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ 1) มีความอดทนและรู้จักควบคุมตนเอง เช่น ไม่โมโหจนเสียใจมีความอดทน
 ต่อการวิพากษ์วิจารณ์ 2) มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 3) รู้จักการชมเชยและให้รางวัล
 แก่ผู้ทำความดี 4) รู้จักวิพากษ์วิจารณ์ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าบุคคล
 อื่น หลีกเลี่ยงการตำหนิอันจากเหตุสุดวิสัย และวิจารณ์หรือตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสุภาพ 5) มี
 ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา 6) มีความเสียสละและไม่ตระหนี่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
 7) ให้ความสนใจต่อสวัสดิภาพ สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา 8) ส่งเสริม
 ความก้าวหน้าในอาชีพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 9) ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน 10) ให้ความเป็นธรรมต่อ
 ผู้ใต้บังคับบัญชา 11) ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา 12) รู้จักใช้เวลาว่างและ
 โอกาสที่เหมาะสมในการติดต่อทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา 13) ไม่โดยความผิดให้แก่
 ผู้ใต้บังคับบัญชา และ 14) ไม่จู้จี้เกินไปกับผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารมี
 ปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับครูและนักเรียนในทุก ๆ เรื่องซึ่งจะทำให้ผู้บริหารทราบข้อมูลที่
 แท้จริงในด้านความต้องการของครูและนักเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและการพัฒนา
 โรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

3.3 การจัดสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing Incentives for Teachers) ฮอลลิงเจอร์ และ
 เมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, 223) ได้กล่าวว่า การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้าง
 บรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัล และการให้การยอมรับการทำงานของครู
 นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่จะทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น
 รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับครูอาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียวแต่อาจจะเป็น
 การชมเชยทั้งในส่วนตัวหรือให้สังคมยอมรับ โดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณและการให้รางวัล
 อย่างเป็นทางการ ซึ่งสอดคล้องกับเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, 44-49) ได้ทำการศึกษาเพื่อ

ต้องการทราบว่ามียอดประกอบอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานและความไม่พอใจในการทำงานว่า ปัจจัยเชิงใจและเรียกองค์ประกอบที่ไม่ทำให้เกิดความพอใจในงานว่า ปัจจัยเกือหนุน ซึ่งองค์ประกอบของปัจจัยที่ใช้เป็นแรงจูงใจในการทำงานและทำให้เกิดความสุขในการทำงานของ เฮอร์ชเบิร์ก ที่ใช้เป็นแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือปัจจัยเกือหนุนมี 11 ประการ คือ 1) เงินเดือน 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) การนิเทศงาน 7) นโยบายและการบริหารขององค์กร 8) สภาพของการทำงาน 9) ชีวิตส่วนตัว 10) ฐานะ และ 11) ความมั่นคงในงาน องค์ประกอบทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่คนทำงานต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงานและยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน

สรุปได้ว่า การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู หมายถึง การสร้างแรงจูงใจเพื่อชักจูงหรือผลักดันให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเพียงอย่างเดียวแต่อาจจะเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติและการให้ผลตอบแทนด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Providing Professional Development) ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, 223) กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมระยะประจำการ รวมทั้งช่วยเหลือครูให้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, 52) ได้อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษา เพราะงานทุกชนิดของโรงเรียนจะดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถและความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ถ้าบุคลากรขาดความรู้ความสามารถขาดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ไม่จรรู้จักติดต่อหน่วยงานของตนเอง และขาดความรับผิดชอบ ต่างคนต่างก็แย่งหาผลประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ซึ่งได้รับมาโดยตำแหน่ง ทะเลาะเบาะแว้งกัน แยกแยะความสามัคคีกัน ต่างคนต่างอยู่และทำงานไปวัน ๆ โดยไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนได้วางไว้ก็จะประสบความล้มเหลว เพราะมีคนที่ไม่เหมือนมี ในเมื่อคนเหล่านั้นไม่ร่วมมือกันและหย่อนสมรรถภาพ การพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงาน มีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา ถึงแม้ว่าบุคลากร

ทุกประเภทของโรงเรียนจะมีความสามารถเพียงใดก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ความชำนาญก็ย่อมจะอ่อนลงไปเป็นธรรมดา หรือบางทีการทำงานจำเจอยู่เสมอ ๆ งานที่ทำอาจจะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกันถ้าเปลี่ยนแปลงเป็นครั้งคราว การได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับครูหรือบุคลากรในโรงเรียนอื่น ๆ อาจจะช่วยให้มีการสดชื่น มีพลังและมีกำลังใจเกิดขึ้นสามารถทำงานได้ดีขึ้นก็ได้ ดังนั้น การให้ครูหรือบุคลากรของโรงเรียนได้เข้าร่วมสัมมนา เข้าร่วมฝึกอบรม เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การไปทัศนศึกษา การจัดกิจกรรมภายในโรงเรียน มีโอกาสรู้จักกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร งานที่ได้ดำเนินการจัดทำก็น่าจะได้ผลดี กิจกรรมดังกล่าวข้างต้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนควรพัฒนา ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานให้มีความเข้มแข็ง ทนสมัย และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลาสอดคล้องกับ เขียวชัย เฉียววาส (2547, 16) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครู ซึ่งควรพัฒนาใน 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวิชาการ เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาชีพครู 2) ด้านเทคนิคต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับการสอน การบริหารงาน วิชาการ การนิเทศ ฯลฯ 3) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ ฯลฯ และสอดคล้องกับ สุวรรณิ หาญกล้า (2550, 68) กล่าวว่า การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีการพัฒนาวิชาชีพของตนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จะเห็นได้ว่า “ครู” คือ ผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงที่ได้รับการยกย่องจากสังคม ดังนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพครู จึงต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปฏิรูปการเรียนรู้ คือผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง และได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ ครูจะต้องมุ่งมั่นสร้างเสริมสมรรถนะและศักยภาพของตนให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และคงอยู่ในความเป็นวิชาชีพได้อย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะของครูให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอนเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

3.5การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and Enforcing Academic Standards)ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, 224)ได้กล่าวว่า มาตรฐานทางวิชาการที่สูงขึ้น และมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของ

นักเรียนและมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็นจากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียน ในโอกาสต่อไป ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบรรยากาศในทางบวกในที่ซึ่ง ครูทำงานและในที่ซึ่งนักเรียนเรียนการปรับปรุงบรรยากาศ จำเป็นต้องอาศัยทักษะในการ สนองตอบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดการริเริ่มความคาดหวังและสภาพใหม่ ๆ ซึ่งจุดประสงค์สุดท้าย ก็คือการปรับปรุงการเรียนการสอนนั่นเอง ส่วน กระทรวงศึกษาธิการ (2551, 25) กล่าวถึง หลักการ จัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนา ตนเอง ไว้อัตประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทาง สมองเน้นให้ความสำคัญ ทั้งความรู้และคุณธรรม และสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา(2552, 9-10) กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การพัฒนาผู้เรียนให้ บรรลุตามเป้าหมาย ครูผู้สอนจึงควรให้ความสำคัญและสรรหากระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ นำพาผู้เรียน ให้เกิดสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ดี ผู้เรียนควรได้ มีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมองและมุ่งเน้นความรู้คู่คุณธรรม จัดกิจกรรมการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความหลากหลาย ทันสมัยเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ธรรมชาติของ วิชาให้ผู้เรียนค้นคว้าหรือเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ตามความสนใจ ใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย เปิด โอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก

สรุปได้ว่า การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การกำหนด เกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นหรือช่วงชั้น ให้มีความชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทของโรงเรียน โดยมีคณะทำงานด้านวิชาการของ โรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing Incentives for Learning)

การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้รางวัลและการยอมรับนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง และเมื่อนักเรียนมีกาปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหาร ต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้อง เป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียนในด้านการให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่า

ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง (Hallinger & Murphy, 1985, 224) สอดคล้องกับ บาร์ธ (Barth, 1990, 161-172) ได้สรุปสิ่งที่ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ที่ได้ออกเป็น 6 ปัจจัยหลักดังนี้ 1) ชุมชนของผู้รักการเรียนรู้โดยเชื่อว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในโรงเรียนที่จะสามารถสร้างชุมชนของผู้รักการเรียนรู้ได้ นั่นคือ เป็นชุมชนที่พึ่งพาอาศัยกัน เป็นชุมชนที่ยอมรับว่าความรู้คืออำนาจ เป็นชุมชนที่รักการเรียนรู้ ถือว่าการเรียนคือชีวิต เป็นสังคมที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดเวลา ภาพของชุมชนในโรงเรียนจึงน่าจะมีบรรยากาศของนักวิชาการ ครู อาจารย์ ผู้บริหารเป็นนักวิชาการที่ทุ่มเทเวลาให้กับการศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียนอย่างถูกต้องและตรงไปตรงมา ส่วนนักเรียนที่ได้รับอิทธิพลแบบที่ดีก็จะพัฒนาเป็นนักวิชาการที่ดีไปด้วย 2) สภาพกัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพเป็นความสัมพันธ์อันดีเยี่ยมของครูและผู้บริหารโรงเรียน อย่างสำคัญในการสร้างความสำเร็จและคุณภาพในตัวผู้เรียน 3) กล้าเสี่ยงที่จะทำในสิ่งใหม่ มีงานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่า การเสี่ยงทำกิจกรรมต่าง ๆ มีความสัมพันธ์อย่างมากกับการเรียนรู้ การเรียนรู้จะไม่เกิดหากบุคคลนั้นอยู่เฉย ๆ โดยไม่ทำอะไร 4) เคารพในความแตกต่างของผู้อื่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้บริหารโรงเรียน เกิดความรู้สึกที่ดีในบรรยากาศของโรงเรียนที่ยอมรับ และเคารพในความแตกต่าง และยังส่งผลให้ผู้เรียนได้คิดอีกด้วย 5) เป็นสถานที่แห่งความสุข โรงเรียนควรจะเป็นสถานที่ที่ทุกคนมีความสุข บุคลากรรู้จักสร้างอารมณ์ขัน 6) มีความกังวลเล็กน้อยแต่มีมาตรฐานสูง โรงเรียนที่ดีนั้นควรมีความคาดหวังในตัวนักเรียนสูง ต้องการให้นักเรียนทุกคนทำสิ่งที่ดีที่สุด เพื่อความเป็นเลิศในเชิงวิชาการแต่ในขณะเดียวกันบรรยากาศของการเรียนควรผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียดมากเกินไป เพราะสภาพความเครียด อาจมีผลต่อสภาพจิตใจและอารมณ์ของนักเรียน และสอดคล้องกับ กิ่งแก้ว อารีรักษ์และคณะ (2548, 117-118) ได้กล่าวถึงแนวคิดของการจัดการแหล่งเรียนรู้ ไว้ว่า การเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ หมายถึง การใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ ไม่ใช่สื่อสิ่งพิมพ์ และตัวบุคคลอย่างเหมาะสมและมีความหมายด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่สะท้อนถึงหลักการของการสอน การเรียนรู้และการประเมินติดตามผล การเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้เป็นการมอบอำนาจให้แก่ นักเรียน โดยครูยอมถอยหลังออกมาหนึ่งก้าวและคอยจับตามองการเรียนรู้ของนักเรียน การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้มีจุดประสงค์ทั้งด้านเนื้อหาวิชาและการอ่านข้อมูลให้เป็น โดยผ่านการสัมผัสและฝึกปฏิบัติกับแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย นักเรียนจะเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นผู้เรียนที่ตื่นตัวในขณะที่ใช้สื่อวัสดุที่มีอยู่มากมายหลายรูปแบบ เพื่อสำรวจตรวจสอบสื่อการสอนตามรายวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอน ครูและบรรณารักษ์จะกลายเป็นผู้สร้างแรงจูงใจและผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ซึ่งจะช่วยผลักดันนักเรียนให้แสวงหาข้อมูลและกลายเป็นแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผลที่เกิดขึ้นสุดท้าย คือ “วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างหนึ่ง” ที่มั่นคงขึ้น ในขณะเดียวกันก็กระตุ้นให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้แบบกระตือรือร้นภายในโรงเรียน

สรุปได้ว่า การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยครูจะต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น รอยยิ้ม การยกย่อง ชมเชยการแสดงออกถึงการตระหนักในคุณค่าของความสำเร็จของนักเรียน การแสดงความเอาใจใส่ และการประกาศเกียรติคุณแก่นักเรียนที่ประสบความสำเร็จและนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียนซึ่งจะนำไปสู่การจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในโรงเรียน จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการ รู้จักวางแผนงานวิชาการ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดูแลและส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ตั้งอยู่ที่ ถนนคอนนกอําเภอเมืองสุราษฎร์ธานี 84000 ทำหน้าที่ปกครองดูแลสถานศึกษาในเขตอําเภอเมือง อําเภอกาญจนดิษฐ์ อําเภอดอนสัก อําเภอเกาะสมุย และอําเภอเกาะพะงัน มีสถานศึกษาทั้งหมด 126 แห่ง มีผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนทั้งหมด 1,450 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1, 2558)

ภารกิจและอำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังนี้(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1, 2557)

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
4. กำกับดูแลติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
5. ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆรวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
8. ประสานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคลองค์กรชุมชนองค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนาสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลาย
9. ดำเนินการและประสานส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
10. ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 เป็นองค์กรคุณภาพสถานศึกษาเข้มแข็งมีมาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ (Mission)

บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงตามสิทธิที่กำหนดไว้
2. นักเรียนได้รับการศึกษาตรงตามศักยภาพและมีคุณภาพตามหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. นักเรียนเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีมีทักษะในการใช้ได้อย่างมีคุณภาพ
4. ครูได้รับการพัฒนาให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นไทย
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการ โดยมีส่วนร่วมกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

ค่านิยมองค์กร

มุ่งมั่นต่อหน้าที่สามัคคีสร้างสรรค์ร่วมใจบริการผลงานคุณภาพ

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษ

จุดเน้นการดำเนินงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดจุดเน้นการดำเนินการในปีงบประมาณพ.ศ. 2558 โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน

1.1 นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากลดังต่อไปนี้

1.1.1 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถด้านภาษาด้านคำนวณและด้านการใช้เหตุผลที่เหมาะสม

1.1.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นต้นไปได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจสู่อาชีพด้วยการแนะแนวทั้งโดยครูและผู้ประกอบอาชีพต่างๆ(ผู้ประกอบการใน/นอกพื้นที่) และได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพสุจริตในอนาคต

1.1.3 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

1.2 นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมรักสามัคคีปรองดองสมานฉันท์รักชาติศาสน์กษัตริย์ ภูมิใจในความเป็นไทยห่างไกลยาเสพติดมีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม

1.2.1 นักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 1-3 ใฝ่ดี

1.2.2 นักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 4-6 ใฝ่เรียนรู้

1.2.3 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอยู่อย่างพอเพียง

1.2.4 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีความมุ่งมั่นในการศึกษาและการทำงาน

1.3 นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มศักยภาพ

1.3.1 เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคลด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

1.3.2 เด็กด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรและอัตลักษณ์แห่งตน

1.3.3 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมให้มีเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีพื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์คณิตศาสตร์ภาษา กีฬา ดนตรี และศิลปะ

1.3.4 นักเรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัวสถานประกอบการ บุคคลองค์กรวิชาชีพองค์กรเอกชนองค์กรชุมชนและองค์กรสังคมอื่นและการศึกษาทางเลือกได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

1.3.5 เด็กกลุ่มที่ต้องการการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษได้รับการคุ้มครองและช่วยเหลือเยียวยาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

ส่วนที่ 2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะ ผ่านการปฏิบัติจริงและการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

2.1.1 ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการคิดการวัดประเมินผลของครูให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนเป็นรายบุคคล

2.1.2 ครูสามารถจัดการเรียนรู้ในวิชาที่โรงเรียนต้องการได้ด้วยตนเองหรือใช้สื่อเทคโนโลยี

2.1.3 ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตรโดยเขตพื้นที่การศึกษา และโดยเพื่อนครูทั้งในโรงเรียนเดียวกันหรือระหว่างโรงเรียนหรือภาคส่วนอื่นๆตามความพร้อมของโรงเรียน

2.1.4 ครูได้รับการช่วยเหลือให้จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในพื้นที่ทั้งในโรงเรียนเดียวกันระหว่างโรงเรียนหรืออื่น ๆ ตามความเหมาะสม

2.1.5 ส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและทักษะการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อจัดการเรียนรู้ได้ในระดับดี

2.2 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน

2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพมีผลงานเชิงประจักษ์ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

2.4 องค์กรและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมและจัดสรรครุภัณฑ์และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุใหม่/ย้ายไปบรรจุมีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนชุมชนและสังคม

ส่วนที่ 3 จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

3.1 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน (Participation and Accountability)

3.1.1 โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกและที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศได้รับการแก้ไขแทรกแซงช่วยเหลือเป็นพิเศษติดตามและประเมินผลโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและเป็นผู้ประสานงานหลักให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียนร่วมกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 สถานศึกษาบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงและการมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานมีระบบการนิเทศเร่งรัดติดตามประเมินผลสถานศึกษาและครูที่เข้มแข็ง

3.1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชิดชูเกียรติโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น/อัตราการออกกลางคันลดลง/มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลง

3.1.5 องค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเร่งรัดและติดตามการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มแข็งเป็นกัลยาณมิตร

3.2 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

3.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.2 สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในได้ระดับมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหรือผ่านการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ให้มีการจัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 34) และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะที่เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล (มาตรา 35) ทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารงาน และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่ดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่ให้จัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ชัยรัชต์ รักษา และคณะ (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1-3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1-3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน

ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศการสอน 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกเพศ ประสิทธิภาพการบริหารและระดับการศึกษา พบว่าจำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพการบริหาร ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับ

การศึกษา ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาโท มีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิรวรรณ จันทรย์แย้ม (2552) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสมุทรสงคราม แล้วพบว่า ระดับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบหลักพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูผู้สอนของโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วันเผด็จ มีชัย (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการเรียนการสอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ส่วนการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรอุมา ไชยเอม (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการสถานศึกษาในมหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการสถานศึกษา อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการ

มีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือความสามารถด้านการวางแผน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมทุกด้าน และเป็นรายชื่อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิเชียร ทองคลี (2554) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน การกำหนดพันธกิจ 2) การจัดการเรียนรู้ตามทักษะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่ 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ตามทักษะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เกริกไกร เต็มมูล (2556) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

ภัสรา ชูเสน (2556) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการสอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน

อันธิยา ภูมิไรสง (2556) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 พบว่า จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงาน โดยรวมแตกต่างกันน้อย เมื่อพิจารณาขององค์ประกอบไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 พบว่า จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

นุสรรา หันตา (2556) ศึกษาเปรียบเทียบและหาข้อเสนอแนะความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนกลุ่ม 4 กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรกคือ ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร รองลงมาได้แก่ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนและด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน

ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Davis & Thomas (1989) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และผลที่มีต่อการปรับปรุงโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตเมือง 2 แห่งและเปรียบเทียบภาวะผู้นำ 6 ด้าน คือการประสานงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การเน้นผลสัมฤทธิ์ การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ การจัดบรรยากาศความเป็นระเบียบเรียบร้อย การกำหนดยุทธวิธีการสอน และการสนับสนุนครู ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมเพียง 4 ด้าน คือ การเน้นผลสัมฤทธิ์การจัดบรรยากาศความเป็นระเบียบเรียบร้อย การประเมินผลความเจริญก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และการสนับสนุนได้รับการรับรู้จากกลุ่มครูว่าเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปรับปรุงโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

Anderson (2000) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครู ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา และศาสตราจารย์ที่เป็นผู้นำทางการศึกษา โดยมีพฤติกรรม ดังนี้ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนและการสื่อสารการจัดการหลักสูตรและการสอน 2) การควบคุมดูแลการนิเทศการสอน 3) การตรวจสอบ 4) ความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัย พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเพียง 1 มิติ คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

O'Donnel & White (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผู้วิจัยสุ่มโรงเรียนระดับมัธยมและให้ครู 4 คนและผู้บริหารโรงเรียนของแต่ละโรงเรียนของ Hallinger ในแบบสอบถามมี 50 พฤติกรรม สำหรับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า ครูรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนเป็นตัวชี้ให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีฐานะทางสังคมดี เชื่อว่าได้แสดงพฤติกรรมสัมพันธ์กับพันธกิจของโรงเรียนจะเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์การอ่านสูงกว่า

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการจะมีประสิทธิภาพผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพเพื่อสามารถบริหารจัดการด้านกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและกิจกรรมงานวิชาการต่าง ๆ ของโรงเรียน นอกจากนี้ ยังต้องสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรต่าง ๆ ตามความจำเป็น ซึ่งจะส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอันเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในปีการศึกษา 2558 จำแนกเป็นครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 804 คน และครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 524 คน รวม 1,328 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในปีการศึกษา 2558 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนจำนวน 297 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตอำเภอในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ทุกอำเภอเป็นชั้นหน่วยในการสุ่ม เพื่อให้กระจายทุกอำเภอ จึงใช้ประเภทของโรงเรียนตามอำเภอในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แล้วสุ่มตัวอย่างโรงเรียนตามสัดส่วนแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 297 คน

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. อำเภอเมือง		
- ประถมศึกษา	153	34
- ขยายโอกาส	193	43
รวม	346	77
2. อำเภอกาญจนดิษฐ์		
- ประถมศึกษา	315	71
- ขยายโอกาส	193	43
รวม	508	114
3. อำเภอดอนสัก		
- ประถมศึกษา	124	28
- ขยายโอกาส	40	9
รวม	164	37
4. อำเภอเกาะสมุย		
- ประถมศึกษา	171	38
- ขยายโอกาส	73	16
รวม	244	54
5. อำเภอเกาะพะงัน		
- ประถมศึกษา	41	9
- ขยายโอกาส	25	6
รวม	66	15
รวมทั้งสิ้น	1,328	297

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ ใช้สอบถามครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของตนเอง แบ่งเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้แก่ ประเภทของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประกอบด้วยข้อคำถาม 60 ข้อ โดยผู้วิจัยใช้วิธีสังเกตห้วงค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 3 องค์ประกอบหลักและ 11 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท(บุญชม ศรีสะอาด, 2554) และได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิธีการสร้างเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้มีลำดับขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยจากข้อมูลที่ได้ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน
3. เสนอเครื่องมือต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ
4. นำเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการบริหารการศึกษา ตรวจสอบเพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา แนะนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
5. ได้ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม
6. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไขอีกครั้ง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อตรวจสอบด้านต่างๆ ดังนี้

1. หาความเที่ยงตรง โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเพื่อตรวจสอบในด้านความตรงของเนื้อหา รูปแบบของแบบสอบถามความเหมาะสมด้านภาษาและความสมบูรณ์ของคำชี้แจง
2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ เพื่อตรวจสอบวิเคราะห์หาความเที่ยงตรง โดยใช้กลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงโดยใช้สูตรของ Cronbach' alpha Coefficient (Cronbach' 1990) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.34-0.85 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสังกัดที่มีครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือด้วยตนเองไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 ชุด และใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม ภายใน 2 สัปดาห์ และผู้วิจัยเดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และจำนวนของแบบสอบถามทุกชุดภายหลังจากการเก็บข้อมูล
4. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ในรูปแจกแจงความถี่และร้อยละ และนำผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบการบรรยาย ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และการแปลผล 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามประเภทของโรงเรียน โดยใช้ค่าสถิติทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (OneWay ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามประสิทธิภาพในการทำงาน หากพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ความถี่และร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
 - 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน
 - 2.1 ค่าที (t-test)
 - 2.2 ค่าเอฟ (F-test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วนำมาเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ตามลำดับ

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F – Distribution)
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t- Distribution)
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean Square)
Sig	แทน	ค่าทดสอบความเป็นนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (n = 297)	ร้อยละ
ประเภทโรงเรียน		
ประถมศึกษา	180	60.6
ขยายโอกาสทางการศึกษา	117	39.4
รวม	297	100.0
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	96	32.3
ตั้งแต่ 5-10 ปี	70	23.6
มากกว่า 10 ปี	131	44.1
รวม	297	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา ร้อยละ 60.6 ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ร้อยละ 39.4 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.3 มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.6 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
เขต 1 ตามความเห็นของครูผู้สอนโดยรวม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.44	.40	มาก
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.34	.36	มาก
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู	4.27	.36	มาก
4. ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร	4.38	.42	มาก
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.31	.37	มาก
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	4.31	.34	มาก
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	4.43	.43	มาก
8. ด้านการจัดตั้งสิ่งจูงใจให้กับครู	4.43	.43	มาก
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู	4.31	.38	มาก
10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	4.31	.37	มาก
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.40	.42	มาก
รวม	4.36	.35	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของ
ครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการกำหนด
เป้าหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.44$) รองลงมาคือด้านการดูแลเอาใจใส่ครู
และนักเรียนอย่างใกล้ชิดและด้านการจัดตั้งสิ่งจูงใจให้กับครู ($\bar{X}=4.43$) และด้านการนิเทศและการ
ประเมินผลการสอนของครูมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=4.27$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. กำหนดเป้าหมายโดยมีการวางแผน การดำเนินงานที่ชัดเจน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	4.47	.50	มาก
2. กำหนดเป้าหมายโดยมีกรอบระยะเวลาที่ ชัดเจนและปฏิบัติได้	4.52	.50	มากที่สุด
3. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครู ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.37	.48	มาก
4. กำหนดเป้าหมายด้านวิชาการ โดยให้บุคลากร ในโรงเรียนมีส่วนร่วม	4.47	.51	มาก
5. ประเมินความต้องการของครูเพื่อนำข้อมูลไป ใช้ในการพัฒนาสู่เป้าหมายด้านวิชาการของ โรงเรียน	4.45	.50	มาก
6. ใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียน ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของ โรงเรียน	4.37	.48	มาก
7. กำหนดเป้าหมายโดยใช้จุดเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน	4.40	.50	มาก
รวม	4.44	.40	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การกำหนดเป้าหมายโดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนและปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมาคือ กำหนดเป้าหมายโดยมีการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ และกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการ โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.47$) และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียน ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.37$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการสื่อสาร
เป้าหมายของโรงเรียน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ประชุมชี้แจงการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	4.44	.50	มาก
2. ดำเนินการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ครูทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติ	4.35	.48	มาก
3. ประชาสัมพันธ์เป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนให้ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องทราบ โดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย	4.27	.44	มาก
4. ดำเนินการประชุมชี้แจงคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน	4.50	.50	มาก
5. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน	4.21	.48	มาก
6. จัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน	4.27	.44	มาก
เฉลี่ยรวม	4.34	.36	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การดำเนินการประชุมชี้แจงคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือประชุมชี้แจงการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ($\bar{X} = 4.44$) และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.21$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ดำเนินการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครูอย่างเป็นระบบ	4.17	.37	มาก
2. ช่วยเหลือครูโดยการให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.34	.47	มาก
3. สังเกตการสอนของครูโดยไม่มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า เพื่อสังเกตการสอนตามสภาพที่เป็นจริง	4.31	.46	มาก
4. จัดให้ครูผลัดเปลี่ยนนิเทศการสอนของเพื่อนครูด้วยกัน	4.22	.41	มาก
5. เปิดโอกาสให้ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์การสอนซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปในทิศทางเดียวกัน	4.31	.46	มาก
6. ส่งเสริมให้ครูบันทึกผลการประเมินการจัดการเรียนการสอน	4.36	.48	มาก
7. ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูหลังจากทำการนิเทศและประเมินผลการสอน	4.25	.44	มาก
8. บันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูว่าสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนหรือไม่	4.24	.43	มาก
รวม	4.27	.57	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งเสริมให้ครูบันทึกผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือ ช่วยเหลือครูโดยการให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.34$) และดำเนินการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครูอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.17$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. แต่งตั้งผู้รับผิดชอบประสานงานด้านหลักสูตรของแต่ละระดับชั้นไว้อย่างชัดเจน	4.32	.49	มาก
2. ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรโดยใช้ข้อมูลจากรายงานผลการเรียนของนักเรียน	4.39	.49	มาก
3. ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการประชุม อบรม และสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้	4.44	.50	มาก
4. สนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนให้ครูอย่างเพียงพอ	4.40	.49	มาก
5. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร	4.39	.49	มาก
6. ส่งเสริมให้มีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตร	4.32	.46	มาก
รวม	4.37	.42	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการประชุม อบรม และสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือ สนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนให้ครูอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.40$) และแต่งตั้งผู้รับผิดชอบประสานงานด้านหลักสูตรของแต่ละระดับชั้นไว้อย่างชัดเจนและส่งเสริมให้มีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.32$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ประชุมชี้แจงแจ้งความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ	4.25	.43	มาก
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางการเรียนของนักเรียน	4.19	.40	มาก
3. ใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	4.31	.46	มาก
4. ใช้ผลการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนซ่อมเสริมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับศักยภาพของนักเรียน	4.38	.49	มาก
5. รายงานความก้าวหน้าของนักเรียนตามเป้าหมายของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง	4.39	.49	มาก
รวม	4.30	.37	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนตามเป้าหมายของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือใช้ผลการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนซ่อมเสริมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับศักยภาพของนักเรียน ($\bar{X} = 4.38$) และส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางการเรียนของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.19$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมเสริมนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษโดยไม่ให้กระทบต่อเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.33	.47	มาก
2. กระตุ้นให้ครูใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อนักเรียน	4.26	.44	มาก
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมสอนซ่อมนักเรียนที่มีผลการเรียนไม่เป็นตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยไม่กระทบเวลาการเรียนการสอน	4.31	.46	มาก
4. รายงานข้อมูลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะ	4.38	.48	มาก
5. กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียงหรือการจัดกิจกรรมต่างๆที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.28	.45	มาก
6. กำหนดมาตรการเกี่ยวกับการสอนแทน เมื่อครูประจำชั้น / ประจำวิชาไม่มาทำการสอน	4.32	.47	มาก
รวม	4.31	.34	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งรายงานข้อมูลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมเสริมนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษโดยไม่ให้กระทบต่อเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.33$) และกระตุ้นให้ครูใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อนักเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.26$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. พบปะกับครูและนักเรียนแบบเป็นกันเองอย่างสม่ำเสมอ	4.49	.50	มาก
2. ตรวจสอบชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ	4.41	.50	มาก
3. จัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน	4.49	.50	มาก
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมในลักษณะต่างๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน	4.35	.48	มาก
รวม	4.43	.43	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบปะกับครูและนักเรียนแบบเป็นกันเองอย่างสม่ำเสมอและจัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมาคือ ตรวจสอบชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครู และนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่างๆ ($\bar{X} = 4.41$) และส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมในลักษณะต่างๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.35$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครูมีห้องทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือรวมถึงสภาพแวดล้อม ที่สะดวกสบายเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.31	.47	มาก
2. ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนอย่างเต็มศักยภาพ	4.50	.50	มาก
3. ยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่น ด้วยวิธีการต่างๆ	4.50	.50	มาก
4. ส่งเสริมและสนับสนุนครูที่มีความสามารถพิเศษ ให้มีความก้าวหน้าด้านวิชาชีพ	4.41	.49	มาก
รวม	4.43	.43	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งเสริมให้ครูทุกคนได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะของตนอย่างเต็มศักยภาพและยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือ ส่งเสริมและสนับสนุนครูที่มีความสามารถพิเศษให้มีความก้าวหน้าด้านวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.41$) และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครูมีห้องทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือรวมถึงสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.31$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ประชาสัมพันธ์บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ	4.37	.48	มาก
2. ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่และสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	4.30	.46	มาก
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.30	.46	มาก
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำกิจกรรมวิจัยในชั้นเรียนและเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาวิชาชีพ	4.22	.42	มาก
5. จัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน	4.36	.50	มาก
รวม	4.31	.38	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งประชาสัมพันธ์บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมาคือ จัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยี ที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน ($\bar{X} = 4.36$) และส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำกิจกรรมวิจัยในชั้นเรียนและเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.22$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. แต่งตั้งคณะกรรมการด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนโดยมีคำสั่งชัดเจน	4.44	.50	มาก
2. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนรู้ของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นหรือช่วงชั้นตามสภาพและบริบทของโรงเรียน	4.20	.41	มาก
3. ประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	4.27	.46	มาก
รวม	4.31	.37	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนโดยมีคำสั่งชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือ ประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ($\bar{X} = 4.27$) และกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนรู้ของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นหรือช่วงชั้นตามสภาพและบริบทของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.20$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาให้รางวัลและยกย่องชมเชยแก่นักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น	4.40	.49	มาก
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียน	4.32	.47	มาก
3. สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ห้องสมุด ห้องแนะแนว ระบบอินเทอร์เน็ต สื่อ และอุปกรณ์ต่าง ๆ	4.38	.49	มาก
4. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่เสมอ	4.41	.49	มาก
5. สนับสนุนให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่าง ๆ อยู่เสมอ	4.37	.48	มาก
6. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.51	.50	มากที่สุด
รวม	4.40	.42	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 1 ข้อ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด และมี 5 ข้อ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมาคือปรับปรุงสภาพแวดล้อมและเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.41$) และส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.32$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามประเภทของ
โรงเรียน

รายการ	ประถมศึกษา		ขยายโอกาส		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.40	.40	4.49	.40	-1.946	.053
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.31	.36	4.39	.37	-1.876	.062
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผล การสอนของครู	4.24	.34	4.33	.37	-2.083*	.038
4. ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร	4.34	.42	4.43	.43	-1.662	.098
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของ นักเรียน	4.27	.35	4.36	.38	-2.055*	.041
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	4.28	.33	4.37	.37	-2.162*	.032
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน อย่างใกล้ชิด	4.40	.42	4.49	.44	-1.738	.083
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	4.39	.44	4.49	.42	-1.861	.064
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.31	.39	4.36	.37	-.953	.341
10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐาน ด้านวิชาการ	4.21	.38	4.28	.41	-1.382	.168
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.36	.41	4.45	.43	-1.837	.067
รวม	4.32	.35	4.40	.35	-1.995*	.047

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่าผลการศึกษภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามประเภทของโรงเรียนพบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการนิเทศและการประเมินผล การสอนของครู ด้านการตรวจสอบ

ความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

รายการ	น้อยกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.38	.41	4.48	.40	4.46	.40
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.28	.36	4.38	.37	4.36	.36
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผล การการสอนของครู	4.23	.35	4.33	.37	4.28	.35
4. ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร	4.30	.41	4.42	.43	4.41	.42
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า ของนักเรียน	4.27	.38	4.35	.37	4.31	.36
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	4.26	.34	4.38	.36	4.32	.34
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและ นักเรียนอย่างใกล้ชิด	4.39	.43	4.49	.44	4.44	.43
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	4.35	.43	4.51	.44	4.44	.43
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนา วิชาชีพ	4.25	.34	4.37	.39	4.33	.40
10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐาน ด้านวิชาการ	4.24	.35	4.36	.38	4.32	.38
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพ การเรียนรู้	4.35	.41	4.45	.42	4.41	.42
รวม	4.30	.35	4.41	.36	4.36	.35

จากตารางที่ 17 พบว่าผลการศึกษภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านดังนี้

ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.38$) และการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.23$)

ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมาคือ การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 4.49$) และด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.33$)

ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาคือ การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดและการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ($\bar{X} = 4.44$) และด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.28$)

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.515	2	.257	1.583	.207
	ภายในกลุ่ม	47.784	294	.163		
	รวม	48.299	296			
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายขอ โรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.482	2	.241	1.838	.161
	ภายในกลุ่ม	38.560	294	.131		
	รวม	39.042	296			
3. ด้านการนิเทศและการ ประเมิน ผลการสอนของครู	ระหว่างกลุ่ม	.394	2	.197	1.556	.213
	ภายในกลุ่ม	37.251	294	.127		
	รวม	37.645	296			
4. ด้านการประสานงานการใช้ หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.803	2	.401	2.255	.107
	ภายในกลุ่ม	52.310	294	.178		
	รวม	53.113	296			
5. ด้านการติดตามตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.278	2	.139	1.033	.357
	ภายในกลุ่ม	39.485	294	.134		
	รวม	39.76	296			
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลา ในการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.644	2	.322	2.738	.066
	ภายในกลุ่ม	34.575	294	.118		
	รวม	35.219	296			
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและ นักเรียนอย่างใกล้ชิด	ระหว่างกลุ่ม	.444	2	.222	1.198	.303
	ภายในกลุ่ม	54.430	294	.185		
	รวม	54.874	296			

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	ระหว่างกลุ่ม	.990	2	.495	2.656	.072
	ภายในกลุ่ม	54.775	294	.186		
	รวม	55.765	296			
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.639	2	.319	2.166	.116
	ภายในกลุ่ม	43.360	294	.147		
	รวม	43.999	296			
10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.608	2	.304	2.011	.136
	ภายในกลุ่ม	44.419	294	.151		
	รวม	45.027	296			
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.455	2	.227	1.301	.274
	ภายในกลุ่ม	51.392	294	.175		
	รวม	51.846	296			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.536	2	.268	2.212	.111
	ภายในกลุ่ม	35.633	294	.121		
	รวม	36.169	296			

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ซึ่งจะนำเสนอการศึกษาวิจัยตามลำดับดังนี้

1. สรุป
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามประเภทของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

ครูผู้สอนตามประเภทของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในปีการศึกษา 2558 จำแนกเป็นครูผู้สอนโรงเรียน

ประถมศึกษา จำนวน 804 คน และครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 524 คน รวม 1,328 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2558 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, 608) ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนจำนวน 297 คน สำหรับการสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตอำเภอในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ทุกอำเภอเป็นชั้น เพื่อให้กระจายทุกอำเภอ จึงใช้ประเภทของโรงเรียนตามอำเภอในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แล้วสุ่มตัวอย่างโรงเรียนตามสัดส่วนแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 297 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ซึ่งมีจำนวน 1 ฉบับ ใช้สอบถามครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของตนเอง แบ่งเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียด คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้แก่ ประเภทของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 60 ข้อ โดยผู้วิจัยใช้วิธีสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 3 องค์ประกอบหลัก 11 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) และได้กำหนดน้ำหนักคะแนน คือ

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับดีมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสังกัดที่มีผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือด้วยตนเองไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 ชุด และใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม ภายใน 2 สัปดาห์ และผู้วิจัยเดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 297 ชุด และสมบูรณ์ทุกชุด จำนวน 297 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ในรูปแจกแจงความถี่ร้อยละ และนำผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบการบรรยาย ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และการแปลผล 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) คือ

4.51-5.00 แปลความว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 แปลความว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 แปลความว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 แปลความว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 แปลความว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามประเภทของโรงเรียน โดยใช้ค่าสถิติทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามประสบการณ์ในการทำงานหากพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ความถี่และร้อยละ

5.1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.2.1 ค่าที (t-test)

5.2.2 ค่าเอฟ (F- test)

6. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

6.1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดและด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู ส่วนด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับน้อยที่สุด คือด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู เมื่อพิจารณารายด้านสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

6.1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือการกำหนดเป้าหมายโดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนและปฏิบัติได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน

6.1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ดำเนินการประชุมชี้แจงคณะกรรมการสถานศึกษาชั้น

พื้นฐานเกี่ยวกับเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน

6.1.3 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้ครูบันทึกผลการประเมินการจัดการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ดำเนินการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครูอย่างเป็นระบบ

6.1.4 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการประชุม อบรม และสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตร และการนำหลักสูตร ไปใช้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบประสานงานด้านหลักสูตรของแต่ละระดับชั้นไว้อย่างชัดเจนและส่งเสริมให้มีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตร

6.1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รายงานความก้าวหน้าของนักเรียนตามเป้าหมายของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางด้านการเรียนของนักเรียน

6.1.6 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รายงานข้อมูลการมาเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กระตุ้นให้ครูใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อนักเรียน

6.1.7 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พบปะกับครูและนักเรียนแบบเป็นกันเองอย่างสม่ำเสมอและจัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมในลักษณะต่างๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน

6.1.8 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะของตนอย่างเต็มศักยภาพและยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครูมีห้องทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือรวมถึงสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

6.1.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประชาสัมพันธ์ทบทวนที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำกิจกรรมวิจัยในชั้นเรียนและเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาวิชาชีพ

6.1.10 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แต่งตั้งคณะทำงานด้านวิชาการเพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน โดยมีคำสั่งชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนรู้ของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นหรือช่วงชั้นตามสภาพและบริบทของโรงเรียน

6.1.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียน

6.2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 สรุปได้ดังนี้

6.2.1 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครูด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน

จำแนกตามประเภทของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

6.2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งเป็นเพราะว่าปัจจุบันเป็นยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา เป็นยุคเทคโนโลยีที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ประกอบกับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีการประชุมและสัมมนาเพื่ออภิปรายเกี่ยวกับเป้าหมายทางการศึกษาและการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 อยู่เสมอ ผู้บริหารจึงต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองให้สอดคล้องกับยุคปฏิรูปการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, 1) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการนับว่ามีบทบาทสำคัญสูงสุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะต้องมีความรู้ความสามารถ พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเผด็จ มีชัย (2554) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่าด้านวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับเกริกไกร เต็มมูล (2556) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ อ้นธิยา ภูมิไธสง (2556) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ นุสรา หันดา (2556) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบและหาข้อเสนอแนะความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนกลุ่ม 4 กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านสอดคล้องกับ ลัดดาวรรณ นัคดาเทพ (2557) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ Davis & Thomas (1989) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และผลที่มีต่อการปรับปรุงโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ทำการศึกษภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตเมือง 2 แห่ง และเปรียบเทียบภาวะผู้นำ 6 ด้าน ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมเพียง 4 ด้าน คือ การเน้นผลสัมฤทธิ์ การจัดบรรยากาศความเป็นระเบียบเรียบร้อย การประเมินผลความเจริญก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และการสนับสนุนได้รับการรับรู้จากกลุ่มครูว่าเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปรับปรุงโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ O'Donnell & White (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน พบว่า ครูรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนเป็นตัวชี้ให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีฐานะทางสังคมดี เชื่อว่าได้แสดงพฤติกรรมสัมพันธ์กับพันธกิจของโรงเรียนจะเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์การอ่านสูงกว่าเมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน มีประเด็นต้องอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายโดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนและปฏิบัติได้ มีการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม จึงทำให้ครูมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, 9) กล่าวว่า เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของแผนการปฏิบัติงานนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะจะเป็นตัวกำกับทิศทางการทำงาน และกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ พันัส ค้างเอก (2555, 22) สถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ ซึ่งทำได้โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้เรียน ภาครัฐ ภาคธุรกิจ ในชุมชนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา มีพันธกิจร่วมกันในการกำหนดเป้าหมาย แผนปฏิบัติการและการติดตามผลและสอดคล้องกับงานวิจัยของวันเผด็จ มีชัย (2554) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แล้วพบว่าด้านวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคทางการบริหารในการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยมีการดำเนินการประชุมชี้แจงคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องทราบเกี่ยวกับเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการของโรงเรียนจึงทำให้ภารกิจ

สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Hallinger & Murphy, 1985, 221) กล่าวว่า การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องจัดขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้ทราบทั่วกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ และสอดคล้องกับ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, 190-192) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารในการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึคนึกคิดที่เกี่ยวข้องกับ โรงเรียน ได้แก่ การสื่อสารระหว่างผู้บริหาร โรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครองตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง และการสื่อสารของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จ การติดต่อสื่อสารจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อผู้รับข่าวสารได้เข้าใจเหมือนกับผู้ที่ส่งข่าวสารตั้งใจส่งข่าวสารนั้นและสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุมา ไชยเอม (2554) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการสถานศึกษาในมหาวิทยาลัยนเรศวร แล้วพบว่า ด้านความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครูผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้ดำเนินการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครูอย่างเป็นระบบ และไม่ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูหลังจากทำการนิเทศและประเมินผลการสอนจึงทำให้ครูมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครูอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Hallinger & Murphy, 1985, 221-224) กล่าวว่า การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ กรองทอง จิระชากุล (2550, 2) การนิเทศภายในมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ อุดมสิน คำมุงคุณ (2550, 19) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาคุณภาพการสอนของตนเองเพื่อประโยชน์สูงสุด คือ นักเรียนและสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยรักษ์ รักษา (2552) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1-3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 แล้วพบว่าด้านการนิเทศและประเมินผลการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.4 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการประชุม อบรมและสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ สนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนให้ครูอย่างเพียงพอซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Hallinger & Murphy, 1985, 222) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลโดยครูสามารถทำการสอนได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด (Hallinger & Murphy, 1985, 222) ซึ่งสอดคล้องกับสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, 29) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาและใช้หลักสูตรระดับสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นตัวจักรสำคัญในการกระตุ้นและชักนำให้บุคลากรในโรงเรียนได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามต้องการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ (2552) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 แล้วพบว่าด้านการบริหารหลักสูตรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา รายงานความก้าวหน้าของนักเรียนตามเป้าหมายของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึงและใช้ผลการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนซ่อมเสริมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับศักยภาพของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ (Hallinger & Murphy, 1985, 222-223) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรใช้ผลจากคะแนนสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน (Hallinger & Murphy, 1985, 222-223) ซึ่งสอดคล้องกับ กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553, 24) กล่าวว่า การประเมินผลนักเรียน เป็นภาระหน้าที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ผู้นำทางวิชาการนำมากำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้การวัดผลและประเมินผลนักเรียนเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียน ต้องศึกษาและทำความเข้าใจระเบียบการวัดผลอย่างลึกซึ้งและสามารถชี้แจงให้ครูเข้าใจได้ มีการกำหนดแนวปฏิบัติในการประเมินผลของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน จัดหา เอกสาร วัสดุและเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่จำเป็นต่อการใช้ให้เพียงพอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูร่วมมือกันสร้างและปรับปรุงเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้มีมาตรฐานติดตาม และตรวจสอบเอกสารการวัดผลและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

และมีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร ทองคลี (2554) ที่ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่าด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนหรือมาตรการในการควบคุมการใช้เวลาในการสอนไว้ล่วงหน้า พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมเสริมนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษและจัดกิจกรรมสอนซ่อมนักเรียนที่มีผลการเรียนไม่เป็นตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยไม่ให้กระทบเวลาการเรียนการสอน เพื่อการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, 222-223) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่สามารถจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนได้เต็มที่ นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดวิส และ โทมัส (Davis & Thomas, 1989, 149-153) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เวลาในการทำงานด้านการสอนของครูนับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนเวลาที่เสียไปในกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการจะไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของการสอนต่างหากที่สัมพันธ์เป็นอย่างสูงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เขาได้ข้อเสนอแนะไว้ว่า การใช้เวลาในห้องเรียนของครู โดยทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด ครูควรใช้เวลาอยู่กับนักเรียนเป็นกลุ่มจะดีกว่าเป็นรายบุคคล มีการสอนและการควบคุมอย่างใกล้ชิด รวมทั้งการจัดระเบียบในห้องเรียนใช้เวลาในด้านการสอน 50% และการตรวจสอบความก้าวหน้าอีก 35 % และจากการวิจัยครูมีประสิทธิภาพโดยศึกษาจากลักษณะและพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียนที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่าครูใช้เวลาในการสอน ดังนี้ 1) ใช้เวลาส่วนมากในการสอน โดยกำหนดเวลาที่เหมาะสมให้กับนักเรียน 2) สอนเนื้อหาวิชาตามเวลาที่กำหนดในหลักสูตร 3) ใช้เวลาทั้งหมดในห้องเรียนในด้านการสอนและการดูแลการทำงานของนักเรียน 4) ใช้เวลาสอนน้อยในการว่ากล่าวอบรมด้านระเบียบวินัยของนักเรียน 5) ให้นักเรียนใช้เวลาให้เหมาะสมในการเรียนหรือประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ 6) ให้นักเรียนเอาใจใส่ในบทเรียนและทำการบ้านตามเวลาที่กำหนด และ 7) ให้นักเรียนทุกคนได้ฝึกการอ่านออกเสียงและอภิปรายในห้องเรียนและสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรวรรณ จันทรย์แย้ม (2552) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ

ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจังหวัดสมุทรสงคราม แล้วพบว่าด้านการจัดการเรียนการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสร้างปฏิสัมพันธ์กับครูและนักเรียน เพื่อสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษาและศึกษาปัญหาความต้องการของครูและนักเรียน เพื่อจะได้นำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, 223) ได้กล่าวว่า การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดเป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียนและระหว่างผู้บริหารกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการผู้บริหารจะได้รับข้อมูลในด้านความต้องการของครูและนักเรียน ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนทราบ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, 20-21) ได้อธิบายเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรไว้ว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องช่วยดำเนินการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนุสรา หันดา (2556) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบและหาข้อเสนอแนะความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนกลุ่ม 4 กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนแล้วพบว่าด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูทุกคนได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนอย่างเต็มศักยภาพ ยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่างๆ และส่งเสริมและสนับสนุนครูที่มีความสามารถพิเศษให้มีความก้าวหน้าด้านวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, 223) ได้กล่าวว่า การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัล และการให้การยอมรับการทำงานของครูนับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่จะทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับครูอาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียวแต่อาจจะเป็นการชมเชยทั้งในส่วนตัวหรือให้สังคมยอมรับ โดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณและการให้รางวัลอย่างเป็นทางการและสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬามาศ อินนามเพ็ง (2552) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 แล้วพบว่าด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่และสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และได้ส่งเสริมให้ครูนำทักษะต่างๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, 223) กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งช่วยเหลือครูให้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, 52) ได้อธิบายว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษา เพราะงานทุกชนิดของโรงเรียนจะดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถและความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวรรณิหาญกล้า (2550, 68) กล่าวว่า การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีการพัฒนาวิชาชีพของตนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกริกไกร เต็มมูล (2556) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครพบว่าด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.10 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้แต่งตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนโดยมีคำสั่งชัดเจน กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนรู้ของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นหรือช่วงชั้นตามสภาพและบริบทของโรงเรียนและประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, 224) ได้กล่าวว่า มาตรฐานทางวิชาการที่สูงขึ้น และมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียนและมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็นจากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในอนาคตต่อไป ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบรรยากาศในทางบวกในที่ซึ่งครูทำงานและใน

ที่ซึ่งนักเรียนเรียนการปรับปรุงบรรยากาศ จำเป็นต้องอาศัยทักษะในการสนองตอบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดการริเริ่มความคาดหวังและสภาพใหม่ ๆ ซึ่งจุดประสงค์สุดท้ายก็คือ การปรับปรุงการเรียนการสอนนั่นเองและสอดคล้องกับสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, 9-10) กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย ครูผู้สอนจึงควรให้ความสำคัญและสรรหากระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ นำพาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อันธิยา ภูมิไธสง (2556) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 แล้วพบว่า ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาให้รางวัลและยกย่องชมเชยแก่นักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่เสมอและประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, 224) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้รางวัลและการยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง และเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียนในด้านการให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง และสอดคล้องกับแนวคิดของบาร์ธ (Barth, 1990, 161-172) ได้สรุปสิ่งที่ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ที่ดีออกเป็น 6 ปัจจัยหลัก ดังนี้ 1) ชุมชนของผู้รักการเรียนรู้ โดยเชื่อว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในโรงเรียนที่จะสามารถสร้างชุมชนของผู้รักการเรียนรู้ได้ 2) สภาพกลัวยามมิตรร่วมวิชาชีพเป็นความสัมพันธ์อันดีเยี่ยมของครูและผู้บริหารโรงเรียนอย่างสำคัญในการสร้างความสำเร็จและคุณภาพในตัวผู้เรียน 3) กล้าเสี่ยงที่จะทำในสิ่งใหม่ มีงานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่าการเสี่ยงทำกิจกรรมต่าง ๆ มีความสัมพันธ์อย่างมากกับการเรียนรู้ 4) เคารพในความแตกต่างของผู้อื่น ครู นักเรียน ผู้ปกครองและผู้บริหารโรงเรียน เกิดความรู้สึกที่ดีในบรรยากาศของโรงเรียนที่ยอมรับ และเคารพในความแตกต่าง และยังส่งผลให้ผู้เรียนได้ดีอีกด้วย 5) เป็นสถานที่แห่งความสุข โรงเรียนควรจะเป็นสถานที่ที่ทุกคนมีความสุข บุคลากรรู้จักสร้างอารมณ์ขัน 6) มีความ

กังวลเล็กน้อยแต่มีมาตรฐานสูงนั้นควรมีความคาดหวังในตัวนักเรียนสูง ต้องการให้นักเรียนทุกคนทำสิ่งที่ดีที่สุด เพื่อความเป็นเลิศในเชิงวิชาการแต่ในขณะเดียวกันบรรยากาศของการเรียนควรผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียดมากเกินไป เพราะสภาพความเครียด อาจมีผลต่อสภาพจิตใจและอารมณ์ของนักเรียนและสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวรรณ นัคดาเทพ (2557) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่าด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามประเภทของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานพบว่า

2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครูด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนจำแนกตามประเภทของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูโรงเรียนขยายโอกาสมีระดับความคิดเห็นสูงกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษา แสดงให้เห็นว่าประเภทของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทั้งโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส ซึ่งทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โรงเรียนขยายโอกาสมีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน มีการประสานงานการใช้หลักสูตรแก่ครูผู้สอน มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนมากกว่าโรงเรียนประถมศึกษา อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมาก มีโครงสร้างและระบบการบริหารงานที่ดีกว่าเป็นแบบแผนมากกว่าผู้บริหารจึงจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ โดยใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการที่สูงกว่า จึงทำให้มีความเห็นสูงกว่าประกอบกับการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และเตรียมรับการประเมินจากภายนอก ทำให้ผู้บริหารเกิดความตระหนักและตื่นตัวในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งโครงสร้างและปริมาณงานที่ต่างกันนี้จะทำให้ผลการดำเนินงานต่างกันไปด้วย ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเกริกไกร เต็มมูล (2556) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แล้วพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านไม่ แตกต่างกันเช่นกันซึ่งทั้งนี้ก็เป็นเพราะว่า ผู้บริหารแต่ละสถานศึกษาได้ผ่านการอบรมก่อนเข้าสู่ ตำแหน่งทำให้มีประสบการณ์และเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ จึงสนับสนุนให้ครูทุกคนเข้ารับการอบรมทางวิชาการเพิ่มมากขึ้นเพื่อนำความรู้ความสามารถ ปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน (พรสุรีย์ สุชนะวัฒน์, 2549) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญจิตต์ เนียมเกตุ (2552) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับ อรุมา ไชยเอม (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการสถานศึกษาในมหาวิทยาลัย นเรศวร แล้วพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการสถานศึกษาในมหาวิทยาลัยนเรศวร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมทุกด้านและเป็นรายชื่อพบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นพบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ซึ่งเป็นการบ่งชี้ถึงประเด็นสำคัญที่เป็น ผลกระทบต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่ออธิบายให้ข้อเสนอแนะทั้ง ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา และ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่าควรพัฒนาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ผู้บริหารควรมีการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสร้างความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและจัดให้ครูผลัดเปลี่ยนนิเทศการสอนของเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อให้ครูผู้สอนได้นำข้อค้นพบมาปรับปรุงพัฒนาการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาวิชาชีพ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสังเกตการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเกี่ยวกับจุดเด่น จุดด้อยของนักเรียน เพื่อนำไปใช้ในการจัดสอนซ่อมเสริม

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการกำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางการเรียนของนักเรียน

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนรู้ของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นหรือช่วงชั้นตามสภาพและบริบทของโรงเรียน

1.6 ควรจัดทำป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานวิชาการและสนับสนุนให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานนักเรียนอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู เพื่อพัฒนางานด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากโรงเรียนที่มีผลงานปฏิบัติที่เป็นเลิศทางด้านวิชาการ เช่น โรงเรียนดีประจำตำบล หรือโรงเรียนในฝัน เพื่อพัฒนางานวิชาการ และหารูปแบบนวัตกรรมใหม่สำหรับการบริหารจัดการงานวิชาการให้มีคุณภาพ

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2556). **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา**. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- กรองทอง จิระเชชากุล. (2550). **คู่มือการนิเทศภายใน**. กรุงเทพมหานคร: ชารอักษร.
- กระแสด ชนวงษ์. (2556). **ภาวะผู้นำ**. [Online]. Available: <http://www.nham.or.th/content/100/1/Pdf>. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2558.
- กวี วงศ์วุฒิ. (2550). **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: บี.เค.อินเตอร์พริ้นซ์.
- กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2553). **องค์ประกอบผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร**. คุยฉินิพนธ์ปรัชญาคุยฉินิพนธ์ คุยฉินิพนธ์ มหาวิทยาลัยเซ็นต์จอห์น.
- กิ่งแก้ว อาริรักษ์ และคณะ. (2548). **การจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบหลากหลาย**. กรุงเทพมหานคร: อัลฟามีเด็นเนียม.
- เกริกไกร เต็มมูล. (2556). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต คุยฉินิพนธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). **สุดยอดภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: ชัคเชส มีเดีย.
- ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ. (2552). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต คุยฉินิพนธ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1, สำนักงาน. (2557). **รายงานผลการจัดการศึกษาประจำปี 2557**. สุราษฎร์ธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.
- _____. (2558). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2558**. สุราษฎร์ธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545). **นโยบายการประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงาน. (2553). **การบริหารการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จรูญ แก้วเอียน. (2557). **เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา : กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ**. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

จอห์น. ซี, แมกซ์เวลล์. (2552). **ความสำเร็จ สร้างได้ทุกวัน**. แปลและเรียบเรียง โดยอิทธิพล เรืองศรี. กรุงเทพมหานคร: ดิเอ็มจี.

จิรวรรณ จันทรเยี่ยม. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจังหวัดสมุทรสงคราม**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

จีระ หงส์ลดารมภ์. (2556). **การพัฒนาภาวะผู้นำ**. [Online]. Available: <http://www.chiraacademy.com.Pdf>. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2558.

จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จุมพล หนิมพานิช. (2551). **ผู้นำอำนาจและการเมืองในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). **ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชัชวาล อรวงศ์สุภักดิ์ (2552). **11 บทบาทของผู้นำที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้นำที่ดี**. [Online]. Available: http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic. สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2559.

ชัยรักษ์ รักษา, สนั่น ฝ่ายแดง และอมรรณ วงษ์โกมลเชษฐ์. (2552). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1**. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ชาญชัย อาจิณสมาจาร. (2550). **ภาวะผู้นำในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- ธีรชัย เถียววาศ. (2547). **การพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนนวมินทราชินยา อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นุสรุ หันตา. (2556). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน กลุ่ม 4 กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- เนตรพัฒนา ยาวีราข. (2550). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: เซนต์ทริลเอ็กซ์เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: ศรีวิสาสน์.
- ประเวศ ะสี . (2555). **ผู้นำกับการปฏิรูปประเทศ**. [Online]. Available: <http://www.hrothai.Com/http:highlight.kapook.com/view/496946>. Pdf. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2558.
- ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- พนัส ค้วงเอก. (2555). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พรนพ พุกพันธ์. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์
- พรสุรีย์ สุทธนะวัฒน์. (2549). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกิ่งอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). **ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา**, 116 (ตอนที่ 74 ก), 1-14, 18.
- ไพฑูรย์ สินดารัตน์. (2553). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพเราะ พัดดาสิงห์. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนกับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ภัสรา ชูเสน. (2557). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

การดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎี การบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี: มนตรี.

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน), สำนักงาน. (2554). คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554- 2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษาพ.ศ. 2544.กรุงเทพมหานคร: แม่ทัพอยท์.

รุ่ง แก้วแดง. (2545). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา: ผู้บริหาร (การศึกษา) มืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร: วี. ที. ซี. คอมมิวนิเคชั่น.

เรียม ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพมหานคร: เจริญแอฟเอดูเคชั่น.

ลัดดาวรรณ นัคดาเทพ. (2557). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2551). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาการการศึกษา. ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551 - 2555). กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.

วันเผด็จ มีชัย. (2554). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิชาการและมาตรฐานการศึกษา, สำนักงาน. (2552). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: ชุมชมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.

วิเชียร ทองคลี. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

วิโรจน์ สารัตนะ. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.

ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2552). ผู้นำการศึกษากับการพัฒนาดน การพัฒนาคน การพัฒนางาน. กรุงเทพมหานคร: ทริปปี้ เอ ก๊อปปี้.

ศึกษาริการ, กระทรวง. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สมชาย เทพแสง. (2547). E-Leadership: ผู้นำการศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการ.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: บิ๊ก พ้อยท์.

สารัตน์ พวงเงิน และอาคม มหามาตย์. (2551). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สิรrani วสุภัทร. (2551). ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน วารสารสมาคมนักวิจัย.

สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัทวิรัตน์ เอ็นดูเคชั่น จำกัด.

สุวรรณ หาญกล้า. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู สำนักงานอาชีวศึกษามหานคร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2550). “ภาวะผู้นำ” ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อรอุมา ไชยเอม. (2554). ภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการสถานศึกษาในมหาวิทยาลัยนเรศวร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อันธิยา ภูมิโรสง. (2556). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุดม สิงโตทอง. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อุดมสิน คำมุงคุณ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดหนองคาย.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). การบริหาร: ทักษะและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร:
สุภาพใจ.
- Anderson, C. A. D. (2000). The importance instructional leadership behavior as perceived by
Middle school teacher, middle school principal, and educational leadership
Professors. Unpublished doctoral dissertation, University of Georgia.
- Barth, R. (1990). **Improving schools from within: Teachers, parents and principals can make
a difference.** San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Chell, J. (2011). Introducing principals to the role of instructional leadership. [Online].
Available: <http://www.saskschoolboards.ca/research/leadership/95-14.htm>. Retrieved
2015, October 7.
- Cronbach, L. T. (1990). **Essentials of Psychological Testing.** New York: Harper & Ollins.
- Davis, G. A. (1989). **Effective schools and effective teachers.** Boston: Allyn & Bacon.
- Davis, G. A., & Tomas, M. A. (1989). **Effective schools and effective teacher.** Boston: Allyn
and Bacon.
- Duke, D. L.(1987). **School leadership and Instructional improvement.** New York: Random
House.
- Glickman, C. D, Godon. S.P., & Jovita, M. R. (2001). **Supervision and Instructional leadership
a developmental approach 5.** Boston: Allyn and Bacon.
- Glickman, C. D., (2007) . **Super Vision and instructional leadership: A developmental
approach.** (7th th). Boston: Pearson.
- Hallinger, P., & Murphy, M. (1985) , Assessing the instructional management behavior of
principals. **The Elementary School Journal**, 8(6), 221-224.
- Heck, R. H. etal., (1990) . Instructional Leadership. School A achievement: Validation of a
Causal Model. **Educational Administration Quarterly**, 26(2), 94 – 125.
- Heck, R. H., Larsen, T. J., & Marcoulides, G. A. (1990). Instructional Leadership and Schools
Achievement: Validation of causal model. **Educational administration Quarterly**,
26(2), 94 – 125.

- Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work**. New York: Jonh Wiley & Sons.
- Hoy, W. K., & Miskel, C . G. (1991). **Educational Administrator: Theory Research and Practice**. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D.W. (1970) Determining Sample Size for research activities **Educational and Psychological Measurement**. 30 (3), 608.
- Leithwood, K. (2006). **A review of the research: Educational leadership. The laboratory for student success at the temple university center for research in human development and education**. University of Toronto.
- McEwan, E. K. (1998). **Seven steps to effective instruction leadership**. CA: Macmillan.
- McEwan, E. K. (2001). **Seven steps to effective Instructional leadership (3rd ed.)**. California: Corwin Press.
- O'Donnel, R. J., & White, G. P. (2005) . **Within the accountability era: Principals Instructional leadership behaviors and student achievement**. NASSP Bulletin.
- Seyfarth, J. T. (1999). **The principal: New leadership for new challenges**. NJ: Prentice-Hall.
- Stogdill, Ralps M.(1974). **Handbook of Leadership**. New York: Free Press.
- Ubben, G. C., & Hughes, L. W. (1987) . **The principal: Creative leadership for effective schools**. Boston: Allyn and Bacon.



ภาคผนวก

The background of the page features a large, light gray watermark of the official seal of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University. The seal is circular, with the university's name in Thai script at the top and 'NAKHON SI THAMMARAT RAJABHAT UNIVERSITY' in English at the bottom. The central emblem depicts a multi-tiered stupa with flames rising from its base, set against a backdrop of radiating sunbeams. Below the stupa is a circular medallion containing a Thai character, and at the very bottom is a tiered pedestal.

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 0557.07/ ว 040

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณไพจิตร รักษาสรณ์ (รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1)
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวบุญพา พรหมณะ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ ชาติทะกาญจน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำแบบสอบถามไปปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่านด้วยตนเองตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สดาวลัย แก้วสินวล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์. 0-7580-9860
โทรสาร. 0-7537-7438



ที่ ศธ 0557.07/ ว 040

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจั่ว อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณชนมณีภา ชูแสงศรี (ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวบุญพา พรหมณะ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระยุทธ ชาศะกาญจน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำแบบสอบถามไปปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่านด้วยตนเองตามวันและเวลาที่ท่านกรุณาดำเนินการให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลดาวัลย์ แก้วสินวล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์. 0-7580-9860
โทรสาร. 0-7537-7438



ที่ ศธ 0557.07/ว 040

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจั่ว อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณนิคม บัวแก้ว (ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประสพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1)
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวบุญพา พรหมณะ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระยุทธ ขาตะกาญจน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขหาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขออนุญาตจากท่านในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำแบบสอบถามไปปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลดาวัลย์ แก้วสินวล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์. 0-7580-9860
โทรสาร. 0-7537-7438



ที่ ศธ 0557.07/ ว 040

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจั่ว อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณหนูพันธ์ ทิรัญเรือง (ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยด่าน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวบุญพา พรหมณะ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ ขาตะกาญจน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำแบบสอบถามไปปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่านด้วยตนเองตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลดาวลัย แก้วสินวล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. 0-7580-9860

โทรสาร. 0-7537-7438



ที่ ศธ 0557.07/ ว 040

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจั่ว อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อินทัย ประสาน (อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวบุญพา พรหมณะ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ ชาคะกาญจน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำแบบสอบถามไปปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลดาวัลย์ แก้วสินวล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์. 0-7580-9860
โทรสาร. 0-7537-7438



ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. นายไพจิตร รักษาสรณ์ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
2. นางชนม์นิกา ชูแสงศรี ศึกษาานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
3. นายนิคม บัวแก้ว ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดประสพ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
4. นายทพพันธุ์ หิรัญเรือง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านห้วยด่าน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
5. ดร.อโนทัย ประสาน อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย



ที่ ศธ 0557.07/ว 096

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจั่ว อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

12 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองนามิตรภาพที่ 201

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 13 ชุด

ด้วยนางสาวบุญพา พรหมณะ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระยุทธ ชาดะกาญจน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม การวิจัยมาทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอน ในโรงเรียนบ้านคลองนามิตรภาพที่ 201 เพื่อนำไปหาค่าอำนาจ จำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนักศึกษาจะไปประสานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นางสาวบุญพา พรหมณะ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลดาวัลย์ แก้วสินวล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0 7580 9860

โทรสาร 0 7537 7438



ที่ ศธ 0557.07/ว 096

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจั่ว อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

12 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขาพระนัม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 10 ชุด

ด้วยนางสาวบุญพา พรหมณะ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระยุทธ ขาตะกาญจน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม การวิจัยมาทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอน ในโรงเรียนวัดเขาพระนัม เพื่อนำไปหาค่าอำนาจ จำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนักศึกษาจะไปประสานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นางสาวบุญพา พรหมณะ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลดาวัลย์ แก้วสินวล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0 7580 9860

โทรสาร 0 7537 7438



ที่ ศธ 0557.07/ว 096

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจั่ว อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

12 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 88

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 7 ชุด

ด้วยนางสาวบุญพา พรหมณะ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ ขาตะกาญจน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม การวิจัยมาทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอน ในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 88 เพื่อนำไปหาคำอ่านาจ จำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนักศึกษาจะไปประสานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นางสาวบุญพา พรหมณะ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลดาวัลย์ แก้วสินวล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ 0 7580 9860
โทรสาร 0 7537 7438



ภาคผนวก ง

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0557.07/ว 109

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าजू อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

27 มีนาคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวบุญพา พรหมณะ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระยุทธ ขาตะกาญจน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นางสาวบุญพา พรหมณะ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ลดาวัลย์ แก้วสินวล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0 7580 9860

โทรศัพท์ 0 7580 9860



ภาคผนวก จ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รหัส □□□

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จึงขอความกรุณาจากท่านให้ตอบแบบสอบถามนี้ ให้ครบทุกตอนทุกข้อ ตามความเป็นจริง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยนำไปวิเคราะห์และประมวลผลแล้วนำเสนอในภาพรวม เพื่อให้ประโยชน์สำหรับการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน

ขอขอบคุณอย่างยิ่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวบุญพา พรหมณะ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริง

1. ประเภทของโรงเรียน

- (1) ☐ โรงเรียนประถมศึกษา
(2) ☐ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- (1) ☐ น้อยกว่า 5 ปี
(2) ☐ ตั้งแต่ 5-10 ปี
(3) ☐ มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการที่แท้จริงของท่านเพียงช่องเดียว ตามความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน						
1.	กำหนดเป้าหมายโดยมีการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
2.	กำหนดเป้าหมายโดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนและปฏิบัติได้					
3.	กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
4.	กำหนดเป้าหมายด้านวิชาการโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม					
5.	ประเมินความต้องการของครูเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาสู่เป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
6.	ใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
7.	กำหนดเป้าหมายโดยใช้จุดเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					
ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน						
8.	ประชุมชี้แจงการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ					
9.	ดำเนินการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ครูทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติ					
10.	ประชาสัมพันธ์เป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนให้ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องทราบโดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย					
11.	ดำเนินการประชุมชี้แจงคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับเป้าหมายและแนวทางการ					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ดำเนินงานของโรงเรียน					
12.	จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน					
13.	จัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน					
ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู						
14.	ดำเนินการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครูอย่างเป็นระบบ					
15.	ช่วยเหลือครูโดยการให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
16.	สังเกตการสอนของครูโดยไม่มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า เพื่อสังเกตการสอนตามสภาพที่เป็นจริง					
17.	จัดให้ครูผลัดเปลี่ยนนิเทศการสอนของเพื่อนครูด้วยกัน					
18.	เปิดโอกาสให้ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์การสอนซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปในทิศทางเดียวกัน					
19.	ส่งเสริมให้ครูบันทึกผลการประเมินการจัดการเรียนการสอน					
20.	ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูหลังจากทำการนิเทศและประเมินผลการสอน					
21.	บันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูว่าสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนหรือไม่					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร						
22.	แต่งตั้งผู้รับผิดชอบประสานงานด้านหลักสูตรของแต่ละระดับชั้นไว้อย่างชัดเจน					
23.	ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรโดยใช้ข้อมูลจากรายงานผลการเรียนของนักเรียน					
24.	ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการประชุม อบรม และสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้					
25.	สนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนให้ครูอย่างเพียงพอ					
26.	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร					
27.	ส่งเสริมให้มีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตร					
ด้านการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน						
28.	ประชุมชี้แจงแจ้งความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ					
29.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางด้านการเรียนของนักเรียน					
30.	ใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
31.	ใช้ผลการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนซ่อมเสริมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับศักยภาพนักเรียน					
32.	รายงานความก้าวหน้าของนักเรียนตามเป้าหมายของ					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	โรงเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง					
ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน						
33.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมเสริม นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษโดยไม่ให้กระทบต่อ เวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
34.	กระตุ้นให้ครูใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อนักเรียน					
35.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมสอนซ่อม นักเรียนที่มีผลการเรียนไม่เป็นตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยไม่กระทบเวลาการเรียนการสอน					
36.	รายงานข้อมูลการมาเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครอง ทราบเป็นระยะ					
37.	กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียงหรือการ จัดกิจกรรมต่างๆที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะ ในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
38.	กำหนดมาตรการเกี่ยวกับการสอนแทน เมื่อครูประจำ ชั้น / ประจำวิชาไม่มาทำการสอน					
ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด						
39.	พบปะกับครูและนักเรียนแบบเป็นกันเองอย่าง สม่ำเสมอ					
40.	ตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่ เป็นปัญหาต่างๆ					
41.	จัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครู ประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
42.	ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมในลักษณะต่างๆที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน					
ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู						
43.	จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครูมีห้องทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือรวมถึงสภาพแวดล้อม ที่สะดวกสบายเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
44.	ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะของตนอย่างเต็มศักยภาพ					
45.	ยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่างๆ					
46.	ส่งเสริมและสนับสนุนครูที่มีความสามารถพิเศษให้มีความก้าวหน้าด้านวิชาชีพ					
ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ						
47.	ประชาสัมพันธ์รับทราบที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ					
48.	ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน					
49.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่างๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
50.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำกิจกรรมวิจัยในชั้นเรียนและเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาวิชาชีพ					
51.	จัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ						
52.	แต่งตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนโดยมีคำสั่งชัดเจน					
53.	กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนรู้ของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นหรือช่วงชั้นตามสภาพและบริบทของโรงเรียน					
54.	ประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ					
ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้						
55.	กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาให้รางวัลและยกย่องชมเชยแก่นักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น					
56.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียน					
57.	สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ห้องสมุด ห้องแนะแนว ระบบอินเตอร์เน็ต สื่อ และอุปกรณ์ต่าง ๆ					
58.	ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่เสมอ					
59.	สนับสนุนให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่าง ๆ อยู่เสมอ					
60.	ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ- ชื่อสกุล

นางสาวบุญพา พรหมณะ

วัน เดือน ปี เกิด

28 มิถุนายน 2520

สถานที่เกิด

อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

12 หมู่ที่ 1 ตำบลชะเมา อำเภอปากพนัง
จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านวังทองสามัคคี หมู่ที่ 7 ตำบลท่าอุแท
อำเภอกาญจนาดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2541

ประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนเทคโนโลยีทักษิณพนิชการ
อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2543

ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนเทคโนโลยีทักษิณพนิชการ
อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2546

ค.บ. (การประถมศึกษา) สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช
อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2559

ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช