

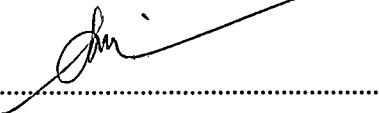
ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3


จรรยาภรณ์ พรหมมี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

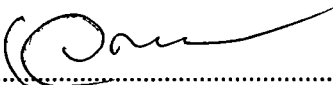
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ จริยาภรณ์ พรหมมิ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

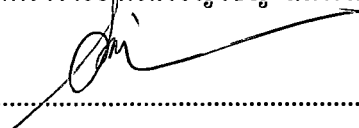
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สถาพร พงษ์พิกุล)

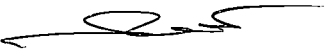

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ อนันต์นาวิ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษญ์ สมพงษ์ธรรม)


..... กรรมการ
(ดร.สถาพร พงษ์พิกุล)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ อนันต์นาวิ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ เดือน พ.ศ. 2559

56920348: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพของโรงเรียน/ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

จริยาภรณ์ พรหมมิ: ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 (INSTRUCTIONAL LEADERSHIP FACTORS AFFECTING SCHOOLS EFFECTIVENESS UNDER SUPHANBURI PRIMARY

EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สถาพร พุฒตมิกุล, ปร.ด., การดี อนันต์นาวี, กศ.ด. 212 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 284 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 54 ข้อ แบ่งเป็นแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .30 ถึง .88 ค่าความเชื่อมั่น .97 และด้านประสิทธิภาพของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .45 ถึง .83 ค่าความเชื่อมั่น .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสามารถในการพยากรณ์ร้อยละ 62.10 โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y' = .384 + .222 (X_1) + .202 (X_{11}) + .150 (X_4) + .140 (X_6) + .123 (X_5)$$

$$Z'_{Y'} = .250 (Z_{X1}) + .236 (Z_{X11}) + .174 (Z_{X4}) + .157 (Z_{X6}) + .141 (Z_{X5})$$

56920348: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: INSTRUCTIONAL LEADERSHIP/ SCHOOLS EFFECTIVENESS/

THE SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

JARIYAPORN PHOMMI: INSTRUCTIONAL LEADERSHIP FACTORS AFFECTING

SCHOOLS EFFECTIVENESS UNDER SUPANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE

AREA OFFICE 3. ADVISORY COMMITTEE: SATAPORN PRUETTIKUL, Ph.D., PARADEE

ANANNAWEE, Ed.D. 212 P. 2016.

The purpose of research was to study the instructional leadership factors affecting schools effectiveness under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 3. The samples were 284 teachers under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 3. The research instrument was a rating scales questionnaire of instructional leadership and schools effectiveness, with 54 items, The discrimination of instructional leadership between.30-.88 and reliabilities was.97, The discrimination of schools effectiveness between.45-.83 and reliabilities was.93. Data were analyze by means (\bar{X}), standard deviation (SD), t -test, Simple Correlation and Multiple Regression Analysis.

The findings were as follows.

1. The instructional leadership and schools effectiveness under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 3, as a whole and by component, were at the high level.

2. The instructional leadership and schools effectiveness when classified by gender and working experience, As a whole there were no insignificant differences, but classified by educational level was significant difference level at.05 ($p < .05$).

3. There were in positive correlation between the instructional leadership and schools effectiveness in high level at statistical significant.05 ($p < .05$).

4. The instructional leadership affecting schools effectiveness with the statistical significant level at.05 ($p < .05$), These instructional leadership factors were able to cooperatively predict the school effectiveness under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 3 at 62.10 % and the predictive by scores and standard scores equation of school effectiveness were as follows:

$$\hat{Y} = .384 + .222 (X_1) + .202 (X_{11}) + .150 (X_4) + .140 (X_9) + .123 (X_5)$$

$$\hat{Z}'_Y = .250 (Z_{X1}) + .236 (Z_{X11}) + .174 (Z_{X4}) + .157 (Z_{X9}) + .141 (Z_{X5})$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.....	16
หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	25
หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	72
ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน.....	89
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	93
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	96
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	102
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	102
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	103
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	104

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	105
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	107
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	110
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	110
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	143
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	143
อภิปรายผลการวิจัย.....	149
ข้อเสนอแนะ.....	179
บรรณานุกรม.....	181
ภาคผนวก.....	196
ภาคผนวก ก.....	197
ภาคผนวก ข.....	201
ภาคผนวก ค.....	210
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	213

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	103
2	จำนวนและร้อยละของสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน.....	111
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.....	112
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน.....	113
5	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน.....	114
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน.....	115
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร.....	116
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน.....	117
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน.....	118
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน.....	119

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู.....	120
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ.....	121
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ.....	122
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้.....	123
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.....	124
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการผลิต นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง.....	125
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการพัฒนา ทัศนคติทางบวกของนักเรียน.....	126
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี.....	127
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม.....	128

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
20	เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ..... 129
21	เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา..... 130
22	เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 131
23	เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ..... 132
24	เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา..... 133
25	เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 134
26	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3..... 135
27	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3..... 138
28	ค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรอิสระในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ..... 139
29	การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3..... 140
30	ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3..... 140
31	ผลการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงพยากรณ์ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน..... 142

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
32	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3..... 211
33	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3..... 212

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.....	17

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษามีความสำคัญต่อมนุษย์เป็นอย่างมาก เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง สังคมโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องมีการจัดการศึกษาในประเทศให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพและสามารถแข่งขันกับนานาชาติอารยประเทศได้อย่างทัดเทียมเหมาะสม การปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งกำหนดให้การจัดการศึกษาของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรในท้องถิ่นและเอกชน ขณะเดียวกันกระทรวงศึกษาธิการได้เสนอแนวทางการปฏิรูประบบการศึกษา โดยให้มีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาและชุมชนให้มากที่สุด ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 5 ที่ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษา ได้กล่าวถึงการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ดังนั้น แนวนโยบายในการดำเนินงานจึงจำเป็นที่สถานศึกษาต้องใช้เป็นหลักในการดำเนินงานในส่วนที่รับผิดชอบ เพื่อสนองนโยบายและนำไปสู่การปฏิบัติจนบรรลุวัตถุประสงค์ (นิภาภรณ์ ขำปาน, 2550, หน้า 262)

การศึกษาในประเทศไทยได้มีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้ครอบคลุมทั่วทุกระบบ และทุกด้านในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนที่จะต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ และวัฒนธรรมของผู้เรียน พร้อมทั้งความต้องการของบุคคล สังคม ประเทศชาติ เนื่องจากที่ผ่านมา รัฐยังไม่สามารถบริการการศึกษาได้อย่างทั่วถึงทุกระดับได้ (เรวัช บุญรอด, 2550, หน้า 252) ประกอบด้วยคุณภาพการศึกษาไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการประเมินของ PISA (Programme for international student assessment) พบว่า เด็กไทยร้อยละ 74 อ่านภาษาไทยไม่รู้เรื่อง วิเคราะห์ความหมายไม่ถูก ถัดวิเคราะห์และสังเคราะห์ไม่เป็น (ณรงค์ เรืองเกษม, 2553, หน้า 25) ถือได้ว่าการศึกษาไทยมีคุณภาพต่ำลง ซึ่งคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนพบว่าอยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพอใจ นอกจากนั้นคุณภาพการจัดการศึกษาของภาคเอกชน บางแห่งจัดการศึกษาได้ดีมีคุณภาพมากกว่ารัฐ ดังนั้น จำเป็นต้องเร่งดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพ

ของผู้เรียนเพิ่มขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546, หน้า 27-31 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์ธานี, 2553, หน้า 332) ซึ่งสอดคล้องกับ สุริยันต์ หลาบหนองแสง (2555, หน้า 7) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาในเชิงปริมาณและการกระจายโอกาสให้คนมีการศึกษาได้พัฒนาอย่างก้าวหน้าไปมากในทุกระดับการศึกษา แต่ในเชิงคุณภาพยังต้องการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นทั้งคุณภาพครูและคุณภาพนักเรียน ดังนั้น การพัฒนาลังคมไทยเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ตามกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) ที่จะต้องพัฒนาคนไทยให้เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีโอกาสเรียนรู้ที่เท่าเทียมกัน

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียน มีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา ต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างมาก กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับ ทั้งมีความฉลาดทางสติปัญญา ทางอารมณ์ รวมทั้งปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยเฉพาะการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหาร โรงเรียนจึงจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ จรัส อติวิทยากรณ์ (2554, หน้า 4) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการบริหาร และ จันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 124) ได้สรุปไว้ว่า สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่ต้องจัดการศึกษา หากจะพัฒนาคุณภาพเยาวชนให้บรรลุผลเป้าหมายจะต้องพัฒนาการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารงานวิชาการ เพราะงานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักของ โรงเรียน และเป็นงานเกี่ยวกับคุณภาพของการจัดการศึกษา การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาจึงเป็น การบริหาร ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา (กมล ภูประเสริฐ, 2544, หน้า 6) งานด้านวิชาการจะสัมฤทธิ์เพียงใดขึ้นอยู่กับผู้บริหารและบุคลากร ในโรงเรียน ร่วมกันเอาใจใส่ ดังนั้น ผู้บริหารและครูต้องร่วมมือกันบริหารงานด้านวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (อำภา บุญช่วย, 2537, หน้า 1)

ปัจจุบันปัญหาการบริหารด้านวิชาการในโรงเรียนประสบปัญหาหลายประการ ดังผลการวิจัยของ จรัส อติวิทยากรณ์ (2554, หน้า 6) ที่ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้ผู้บริหารล้มเหลว นั้นเกิดจากความล้มเหลวด้านความรู้ทางเนื้อหาวิชา ความไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษา และ ความล้มเหลวด้านบุคคลโดยขาดความเชื่อมั่น ขาดความสามารถในการตัดสินใจเพราะกลัวผิดพลาด ขาดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และไม่กระจายความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับ สุรพล ด่านแก้ว (2542, หน้า 110-125) พบว่า การบริหารด้านวิชาการมีปัญหา

ในด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ขาดแคลนสื่ออุปกรณ์ ขาดเครื่องมือการนิเทศที่หลากหลาย และผู้บริหารยังขาดความเป็นผู้นำทางวิชาการ เพราะฉะนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นเรื่องจำเป็น เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในโรงเรียน มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอน มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของนักเรียน และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ Chell (1999, pp. 9-20 อ้างถึงใน สังคม จันทรวิเศษ, 2555, หน้า 21) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญที่สุด คือ ต้องมุ่งเน้นกิจกรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างสูงของนักเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง เป็นผู้ที่อำนวยความสะดวก ไม่ใช่ผู้บริหารที่มุ่งแต่งานธุรกิจ แต่จะต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2546, หน้า 13)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่มีพื้นที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด จำนวน 127 โรงเรียน กับ 1 สาขา จำนวนนักเรียน 19,616 คน จำนวนครู 1,181 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ ดังนี้ 1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยี 2) ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3) ขยายโอกาสทางการศึกษา 4) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ และ 5) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจ และเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ซึ่งในการดำเนินงานในรอบปีการศึกษา 2557 ที่ผ่านมา พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นหลายประการ เช่น ผลการประเมินระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET ของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า รายวิชาที่มีผลคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าระดับประเทศ ได้แก่ ภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และศิลปะ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 24) นอกจากนี้ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้ทำการสำรวจนักเรียนที่มีปัญหาการอ่านและการเขียน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 พบว่า มีนักเรียนที่มีปัญหาด้านการอ่าน จำนวน 1,138 คน คิดเป็นร้อยละ 8.05 และนักเรียนที่มีปัญหาด้านการเขียน จำนวน 2,646 คน คิดเป็นร้อยละ 18.71 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2557, หน้า 4) อีกทั้งยังพบว่า ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สุพรรณบุรี เขต 3 จากการประเมินคุณภาพภายนอกในปีการศึกษา 2553 ที่ผ่านมา มีโรงเรียนเข้ารับการประเมิน 127 โรงเรียน พบว่า มีโรงเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินถึง 18 โรงเรียน ซึ่งส่วนใหญ่ไม่ผ่านตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานที่ 5 ที่เน้นในเรื่องของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 8)

จากปัญหาดังกล่าวมานี้ พบว่า ภายใต้งานดำเนินการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 ยังไม่สามารถพัฒนาองค์กรได้ตามกลยุทธ์ที่กำหนด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ครูไม่มีศักยภาพเพียงพอในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ซึ่งเป็นเรื่อง ที่ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับจะต้องดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา บริหารจัดการหลักสูตรและการสอนอย่างเอาใจใส่ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อันเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารและก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่นักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ได้มาตรฐาน และเพื่อผลิตผลการศึกษาที่เป็นรากฐานของการดำรงชีวิตของประชาชนโดยรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

6. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

7. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จากปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

4. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน หรือไม่

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 หรือไม่

7. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้หรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยอาศัยแนวคิดดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ ศึกษาตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

1.1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

1.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1.2.1 ด้านการนิเทศ และประเมินผลด้านการสอน

1.2.2 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

1.2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

1.3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1.3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน

1.3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน

1.3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

1.3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

1.3.5 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

1.3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาตามแนวคิดของ Hoy and Miskel (1991, p. 380) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2.2 ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน

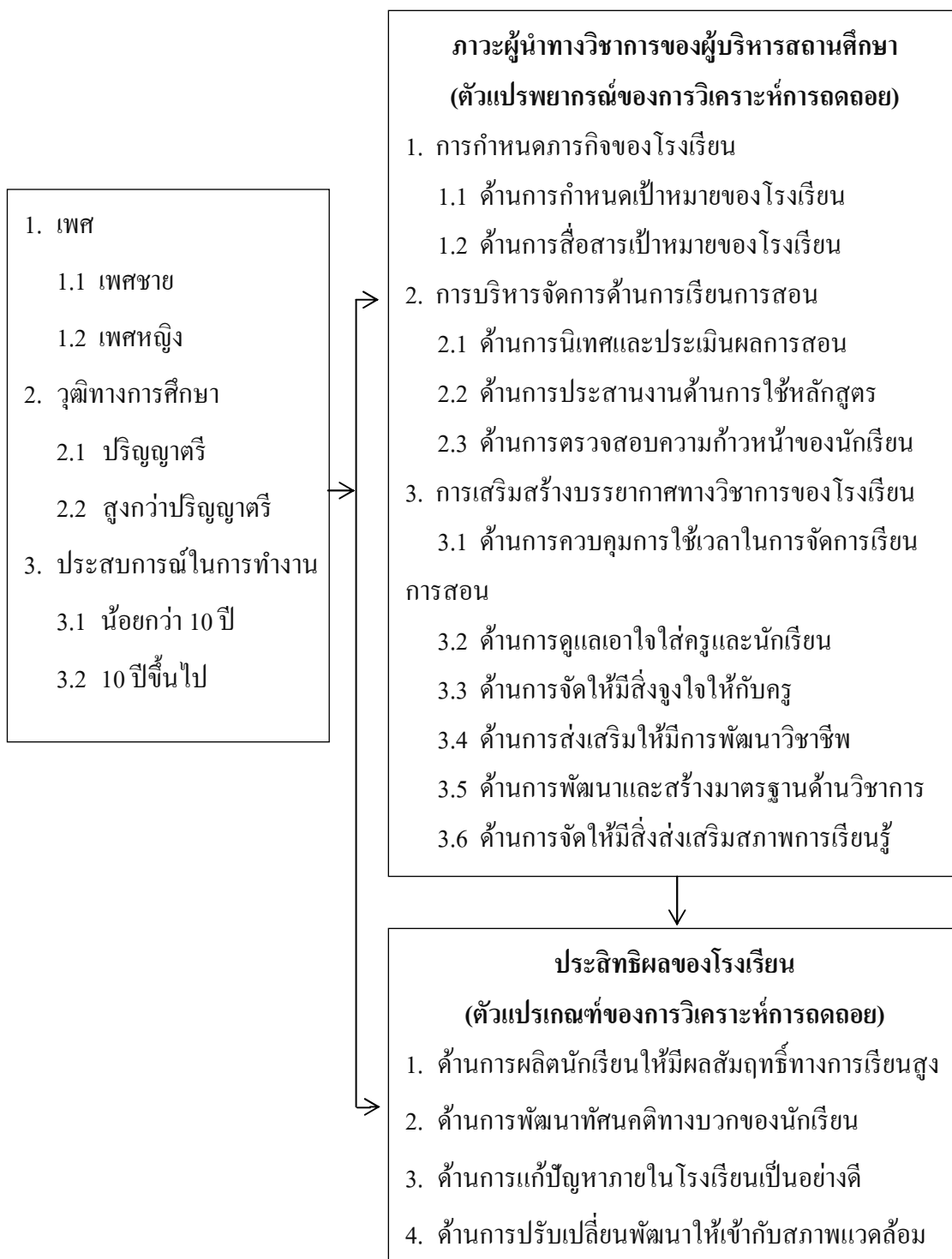
2.3 ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี

2.4 ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ดังแสดงไว้ในภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ได้ทราบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในการบริหาร ไปสู่เป้าหมาย หรือความสำเร็จขององค์กร
2. ได้ทราบระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา นำไปพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และการวางแผนพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยในครั้งนี้ ได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของ Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้
1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน ได้แก่ ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และ 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ สำหรับการศึกษา ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิดของ Hoy and Miskel (1991, p. 380) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวก

ของนักเรียน 3) ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี และ 4) ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,181 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2558 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sample random) โดยใช้สัดส่วนของโรงเรียนในแต่ละอำเภอ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เป็นชั้นแบ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 เพศ แบ่งออกเป็น

3.1.1.1 เพศชาย

3.1.1.2 เพศหญิง

3.1.2 วุฒิต่างการศึกษา แบ่งออกเป็น

3.1.2.1 ระดับปริญญาตรี

3.1.2.2 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็น

3.1.3.1 ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

3.2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน ดังนี้

3.2.1.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน

3.2.1.1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

3.2.1.1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

3.2.1.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน

3.2.1.2.1 ด้านการนิเทศ และประเมินผลด้านการสอน

3.2.1.2.2 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

3.2.1.2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

- 3.2.1.3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน
 - 3.2.1.3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน
 - 3.2.1.3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน
 - 3.2.1.3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
 - 3.2.1.3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
 - 3.2.1.3.5 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
 - 3.2.1.3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้
- 3.2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้
 - 3.2.2.1 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
 - 3.2.2.2 ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน
 - 3.2.2.3 ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี
 - 3.2.2.4 ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ที่มีความสามารถในการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 11 ด้าน ดังนี้

1.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง เป็นการกำหนดขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป้าหมายมีความสำคัญเพราะเป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงานและกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ มีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้และสามารถวัดผลและประเมินผลได้

1.1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่าง คณะครู ผู้ปกครอง นักเรียน ที่ต้องมีการติดต่อสื่อสารกันเป็นระยะ ๆ เพื่อมีความเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายโรงเรียน โดยมีการปรึกษาพูดคุยกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร และงบประมาณ เป็นต้น ในลักษณะของการสื่อสาร เช่น การประชุมคณะครู ประชุมผู้ปกครอง การแจกคู่มือเอกสาร โรงเรียน เป็นต้น

1.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมการที่อาศัยหลักการและวิธีการต่าง ๆ ที่ต้องศึกษาเล่าเรียนและฝึกฝนกันพอสมควร การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนควรเป็นกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนกับครูในโรงเรียน ดังนั้น พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารจึงมีความเกี่ยวข้องและส่งผลต่อการปฏิบัติการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1.2.1 ด้านการนิเทศ และประเมินผลด้านการสอน หมายถึง พฤติกรรมการปรับปรุงการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการประเมินผลการสอน เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการสอนของครูผู้สอน และผู้นิเทศให้มีความเหมาะสมและประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2.2 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการประสานงานกับครูผู้สอนในด้านการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตร นอกจากนี้ ยังต้องจัดให้มีการประสานงานและกำกับดูแลให้ครูสอนและประเมินผลได้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร นับว่างานด้านการใช้หลักสูตรเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

1.2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการติดตามตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยผ่านทางผลคะแนนทดสอบ และมีการรายงานระดับผลการเรียน รวมทั้งวิธีอื่น ๆ อีกมากมาย เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินผลด้านการสอน การประเมินหลักสูตร ตลอดจนการวางแผนเพื่อการพัฒนาผู้เรียน

1.3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน หมายถึง การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติในด้านต่าง ๆ และทัศนคติของครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เพื่อมุ่งหวังให้ผู้เรียนประสบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1.3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง หน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรงที่จะต้องหาทางควบคุมกิจกรรมที่นอกเหนือจากการเรียนการสอน เพื่อให้ครูผู้สอนได้ทำหน้าที่ในการสอนได้อย่างเต็มที่ในการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ผู้เรียน การลดกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับทางวิชาการ ควรมีการผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน เพื่อเพิ่มเวลาในการเรียนได้เต็มที่ นักเรียนอาจจะมียผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

1.3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดและได้มีโอกาสในการพูดคุยในเรื่องต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารจะได้ทราบถึงความต้องการของนักเรียนและครู อีกทั้งผู้บริหารจะได้มีโอกาสสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้นักเรียนและครูทราบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนร่วมกันตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

1.3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู หมายถึง การสร้างแรงจูงใจเพื่อชักจูงหรือผลักดันในการทำงานให้กับครูอาจารย์ ซึ่งส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุดอาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว หากแต่อาจจะเป็นคำชมเชย การยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือการให้ผลตอบแทนด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

1.3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความถนัด ทักษะในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมเข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนา การทัศนศึกษา การจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา การศึกษาเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ เป็นต้น

1.3.5 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นให้มีมาตรฐานสูงขึ้น เพื่อเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนของนักเรียนเพื่อให้เด็กมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น รวมทั้งถือเป็นการพัฒนาการสอนของครูไปในตัวด้วยเพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มยิ่งขึ้น

1.3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน มีการจัดบรรยากาศทางโรงเรียนและสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ มีการให้รางวัล และการให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงและเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียน โรงเรียนจะต้องใส่ใจในเกียรติยศของความเป็นเลิศที่นักเรียนได้รับ เพื่อจะเป็นแรงกระตุ้นให้นักเรียนพยายาม และดำรงไว้ซึ่งความสำเร็จตลอดไป

2. ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในการบริหารและจัดการให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งจำแนกประสิทธิผลออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านวิชาการ ซึ่งส่งผลให้สามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง และมีคุณภาพ

2.2 ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานภายในโรงเรียนในด้านการบริหาร การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี เพื่อที่จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

2.3 ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ทั้งในเรื่องของการจัดการเรียน การสอน สิ่งแวดล้อม ตัวบุคลากร ตลอดจนการหาแนวทางการป้องกันที่จะไม่ให้เกิดปัญหาเหล่านี้ เพื่อให้โรงเรียนสามารถบรรลุสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

2.4 ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ด้านบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อม ด้านการบริการ ด้านการจัดการเรียนการสอนและการปรับหลักสูตร มีการพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของสังคมในปัจจุบัน

3. เพศ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกเป็นเพศชายและเพศหญิง

4. วุฒิทางการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ที่ได้รับ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี

4.1 ระดับปริญญาตรี หมายถึง ระดับการจบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

4.2 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ระดับการจบการศึกษาสูงสุดในระดับสูงกว่า ปริญญาตรีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 แบ่งเป็น

5.1 ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติ หน้าที่การสอนน้อยกว่า 10 ปี

5.2 ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป หมายถึง ครูที่มีระยะเวลา การปฏิบัติหน้าที่การสอนจนถึงปัจจุบันเท่ากับหรือมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

6. ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2558

7. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

8. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 หมายถึง หน่วยงานที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 บริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุมสถานศึกษาในพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอสามชูก อำเภอดำเนินสะดวก อำเภอด่านช้าง และอำเภอหนองหญ้าไซ

บทที่ 2

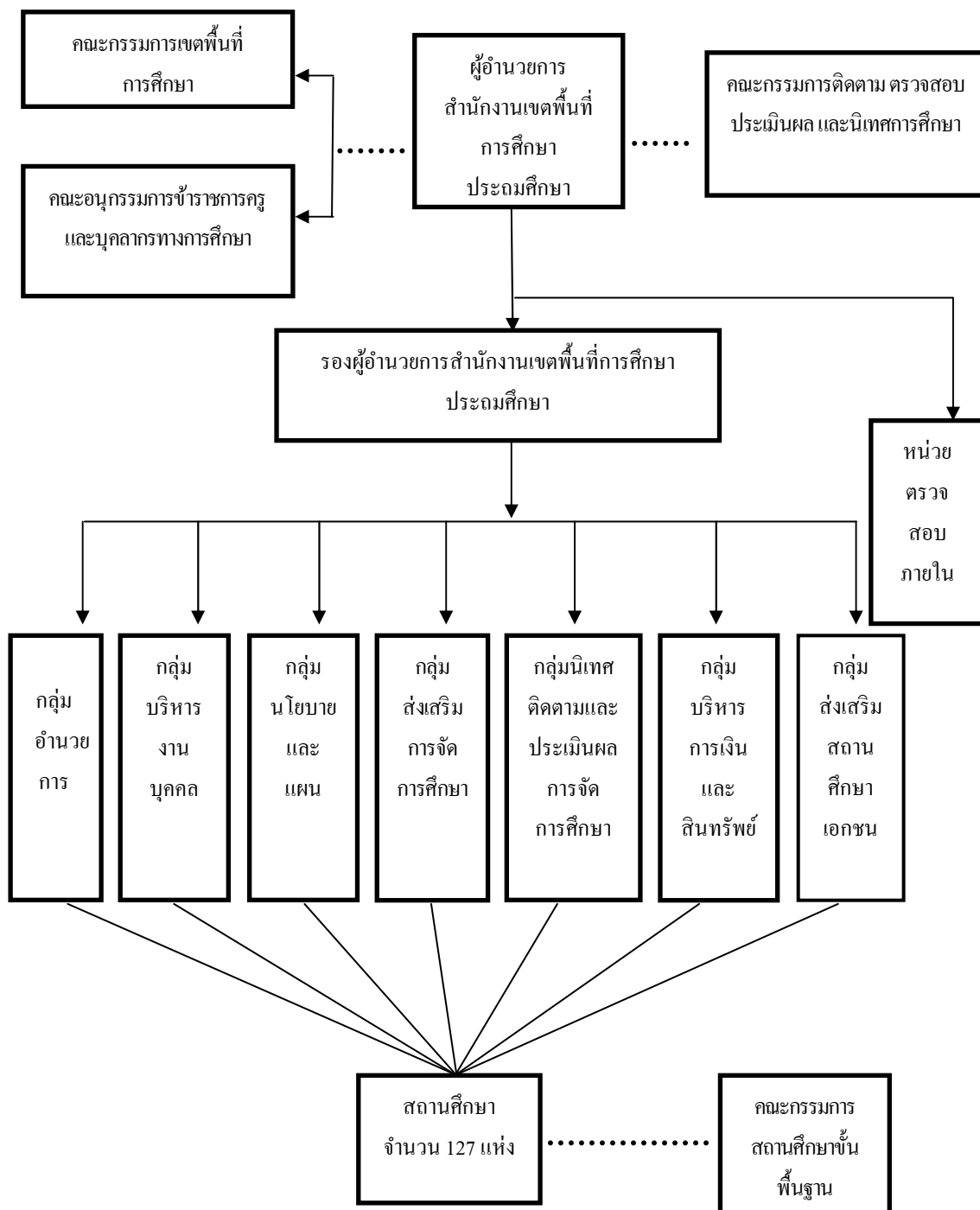
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
2. หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
3. หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
4. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จัดตั้งอยู่ที่ หมู่ 5 ตำบลเขาพระ อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษารวมทั้งสิ้น จำนวน 127 โรงเรียน กับ 1 สาขา จำนวนนักเรียน 19,616 คน จำนวนครู 1,181 คน โดยอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ประกาศกระทรวงเรื่องแบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีโครงสร้างการบริหารและแนวทางการดำเนินการบริหารจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 2)

นโยบาย และจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ทิศทางการพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้นโยบายประจำปีงบประมาณ 2558 โดยกำหนดนโยบายทั่วไป นโยบายเฉพาะ และนโยบายเร่งด่วน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาและปฏิรูปการศึกษาจะต้องยึดหลักการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจและความต้องการของทุกภาคส่วนในสังคม มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งเป็นไปตามกระบวนการของสภาปฏิรูปแห่งชาติและสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และแนวนโยบายของคณะรัฐมนตรี เพื่อให้การดำเนินงานเป็นที่ยอมรับและเกิดความมั่นคงยั่งยืนในระบบการศึกษาของไทย

2. การสร้างโอกาสทางการศึกษาในสังคมไทย จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยการน้อมนำแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มได้มีโอกาสเข้าถึงองค์ความรู้ได้โดยสะดวก และสามารถพัฒนาและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเท่าเทียม

3. การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรทางการศึกษา จะต้องให้ความสำคัญกับการยกระดับความรู้ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ควบคู่ไปกับการส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปลูกฝังคุณธรรม การสร้างวินัย ปลูกฝังอุดมการณ์ความยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การมีจิตสาธารณะ ความตระหนักถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในหลักการประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางความคิด อุดมการณ์ และความเชื่อ รวมทั้งรู้คุณค่าและสืบสานวัฒนธรรมและขนบประเพณีอันดีงามของไทย

4. การส่งเสริมและยกสถานะของครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักในระบบการศึกษา จะต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงในสังคม เป็นบุคลากรที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม มีภูมิความรู้และทักษะในการสื่อสารถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ตลอดจนมีฐานและคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบัน

5. การบริหารและการปฏิบัติราชการกระทรวงในทุกระดับ จะต้องให้ความสำคัญกับการบูรณาการการปฏิบัติของทุกหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และประสานสอดคล้องกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นไปตามหลัก

ธรรมาภิบาล ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชั่น ตลอดจนให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานด้านการศึกษาที่ถูกต้อง รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของสังคม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 9-10)

นโยบายเฉพาะ ประกอบด้วย

1. การพัฒนาการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้
 2. การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 และการดำรงความต่อเนื่องภายหลังการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
 3. การพัฒนาศักยภาพการแข่งขันและสนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน
 4. การมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ
 5. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้ทันสมัย
 6. การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2558ของกระทรวงศึกษาธิการ
 7. การดำเนินการตามแผนการศึกษาแห่งชาติและการปฏิรูปการศึกษา
- (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 10)

นโยบายเร่งด่วน ประกอบด้วย

1. เร่งสำรวจและให้ความช่วยเหลือเยียวยา รวมทั้งฟื้นฟูโรงเรียน สถานศึกษา นักเรียน นักศึกษา ครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์อุทกภัยโดยเร็ว
2. เร่งแก้ไขปัญหาความรุนแรงและเหตุทะเลาะวิวาทของนักศึกษาอาชีวศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
3. เร่งสร้างค่านิยมอาชีวศึกษา ปรับภาพลักษณ์ และกำหนดมาตรการเพื่อจูงใจให้นักเรียนนักศึกษาพ่อแม่และผู้ปกครองมีความยินดีและส่งเสริมให้บุตรหลานเข้ารับการศึกษาในสายอาชีพอาชีวศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะวิชาชีพที่ขาดแคลนและเป็นความต้องการของตลาดแรงงาน
4. ทบทวนหลักสูตร การเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนากระบวนการคิด วิเคราะห์ มีเวลาทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ รวมทั้งปลูกฝังในเรื่องค่านิยมหลัก มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างวินัย จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม การยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และความภาคภูมิใจในการเป็นคนไทย

5. เร่งพิจารณาบทบาทของการอุดหนุนรายหัวแก่นักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งของภาครัฐและเอกชน การช่วยเหลือค่าอุปกรณ์การเรียนของนักเรียนสายอาชีพ อาชีวศึกษา และการช่วยเหลือเด็กยากจน พิการ และด้อยโอกาส

6. เร่งขยายบทบาทของภาคเอกชนในการมีส่วนร่วมในระบบการศึกษา โดยเฉพาะ การจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประกอบการธุรกิจเอกชนในการให้การสนับสนุนและการรับนักเรียน นักศึกษาเข้าทำงานหลังสำเร็จการศึกษา และการสนับสนุนอื่น ๆ ให้เพิ่มมากขึ้น

7. เร่งปรับระบบการบรรจุครูและการรับรองมาตรฐานวิชาชีพครูให้เอื้อต่อการเพิ่ม โอกาสให้มีบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมเข้ามาในระบบการศึกษาเพิ่มมากขึ้น เพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรอาชีวศึกษา และครูสาขาขาดแคลน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

8. เร่งทบทวนมาตรการการจัดกิจกรรมรณรงค์ของนักเรียนนักศึกษาใน สถาบันการศึกษาต่าง ๆ และมาตรการติดตาม ควบคุม การลักลอบการจัดกิจกรรมรณรงค์ทั้งภายใน และภายนอกสถาบันการศึกษา ให้เป็นไปในแนวทางที่สร้างสรรค์ ปลอดภัย ปราศจากการใช้ ความรุนแรง การละเมิดและคุกคามทางเพศ รวมทั้งไม่ขัดต่อหลักศีลธรรมขนบประเพณีอันดีงาม และเป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยให้มีผลบังคับใช้ให้ทุกสถาบันศึกษายึดถือเป็นแนวทาง ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

9. เร่งทบทวนมาตรการความปลอดภัยสำหรับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เกี่ยวกับจัด กิจกรรมทัศนศึกษานอกสถานศึกษา และมาตรการความปลอดภัยในการเดินทางและการขนส่ง เป็นหมู่คณะของนักเรียน นักศึกษา ครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยให้มีผลบังคับใช้ ให้ทุกสถาบันศึกษายึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

10. เร่งดำเนินการตามนโยบายเร่งด่วนของคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษา ทั้งที่เป็นหน่วยรับผิดชอบหลักและหน่วยสนับสนุน ให้เห็นผลในทางปฏิบัติ อย่างเป็นทางการ และเป็นไปตามเป้าหมายและกรอบระยะเวลาที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 10-11)

สืบเนื่องจากที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายไว้ใน 5 นโยบายทั่วไป 7 นโยบาย เฉพาะ และ 10 นโยบายเร่งด่วน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ทำความเชื่อมโยง นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จึงได้กำหนดจุดเน้นในการดำเนินการไว้ 3 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 9-16)

1. จุดเน้นด้านผู้เรียนนักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากลมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี ประองดอง สมานฉันท์ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ภูมิใจในความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะ และทักษะทางสังคมที่เหมาะสมและนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

2. จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยครูจะได้รับการพัฒนาความรู้และสมรรถนะผ่านการปฏิบัติจริง และความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพมีผลงานเชิงประจักษ์ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสมองค์กรและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมและการจัดสรรครู ตระหนักและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุใหม่ หรือย้ายไปบรรจุ มีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชน และสังคม

3. จุดเน้นด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และการรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน (Participation and accountability) สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

สืบเนื่องจากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2558 ดังกล่าวข้างต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2558 ให้สอดคล้องและตรงตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้แนวนโยบายการดำเนินงานสำหรับปี พ.ศ. 2558 ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 18-19)

วิสัยทัศน์

ภายในปี พ.ศ. 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษา มุ่งสู่มาตรฐานสากล

พันธกิจ

พัฒนาและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ คุณธรรม ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล

คำนิยาม

มุ่งความเป็นเลิศ ก่อเกิดเครือข่าย เป้าหมายร่วมกัน ยึดมั่นคุณธรรม

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นหนึ่งในสองของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึงและได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีความเข้มแข็งเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่ความเป็นหนึ่งในสองของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
5. การศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษได้รับการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความปลอดภัยมั่นคง

กลยุทธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จึงกำหนดกลยุทธ์ จำนวน 5 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. ขยายโอกาสทางการศึกษา
4. พัฒนาคูครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจ และเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

จุดเน้น

1. ด้านผู้เรียน

1.1 นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากล ดังต่อไปนี้

1.1.1 นักเรียนชั้น ป.3 มีความสามารถด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านการใช้

เหตุผลที่เหมาะสม

1.1.2 นักเรียนชั้น ป.6 เป็นต้นไป ได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจสู่อาชีพ ด้วยการแนะแนวทั้งโดยครู และผู้ประกอบการอาชีพต่าง ๆ ผู้ปกครอง ศิษย์เก่าสถานประกอบการในหรือนอกพื้นที่ และได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพสุจริตในอนาคต

1.1.3 นักเรียนชั้น ป.6 และชั้น ม.3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ทุกกลุ่มสาระเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

1.2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์ รักษา ศาสน์ กษัตริย์ แห่งไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม

1.2.1 นักเรียนระดับชั้น ป.1-3 ใฝ่ดี

1.2.2 นักเรียนระดับชั้น ป.4-6 ใฝ่เรียนรู้

1.2.3 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอยู่อย่างพอเพียง

1.2.4 นักเรียนมีความตระหนักตามหลักค่านิยม 12 ประการ

1.3 นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มศักยภาพ

1.3.1 เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคล ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

1.3.2 เด็กด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร และอัตลักษณ์แห่งตน

1.3.3 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี พื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรี และศิลปะ

1.3.4 เด็กกลุ่มที่ต้องการการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ ได้รับการคุ้มครองและช่วยเหลือเยียวยาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

2. ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะผ่านการปฏิบัติจริง และการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

2.1.1 ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการคิด การวัดประเมินผลของครู ให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนเป็นรายบุคคล

2.1.2 ครูสามารถจัดการเรียนรู้สาระวิชาที่โรงเรียนต้องการได้ด้วยตนเองหรือใช้สื่อเทคโนโลยี

2.1.3 ครูได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และจิตวิญญาณของความเป็นครู

2.1.4 ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหาร และเพื่อนครูทั้งในโรงเรียนเดียวกัน หรือระหว่าง โรงเรียน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน

2.1.5 ครูได้รับการช่วยเหลือให้จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยชุมชน
 แห่งการเรียนรู้ของครูในพื้นที่ทั้งในโรงเรียนเดียวกัน ระหว่างโรงเรียน หรืออื่น ๆ ตาม
 ความเหมาะสม

2.1.6 ส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีทักษะการใช้
 คอมพิวเตอร์เพื่อจัดการเรียนรู้ได้ในระดับดี

2.2 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน

2.3 ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะ
 ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และมีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

2.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพมีผลงานเชิงประจักษ์ ได้รับ
 การยกย่อง เชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

2.5 องค์กรและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมและจัดสรรครู ทรชนัก
 และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุใหม่หรือย้ายไปบรรจุ
 มีความสามารถ สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชน และสังคม

3. ด้านการบริหารจัดการ

3.1 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์
 เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน (Participation
 and accountability)

3.1.1 โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอก ที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 ของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้รับการแก้ไขแทรกแซงช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม
 ประเมินผลโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน เป็นผู้ประสานงานหลัก
 ให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 สถานศึกษาบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ เน้นการมีส่วนร่วม
 อย่างแท้จริงและมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้น
 การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน มีระบบการนิเทศ เร่งรัด ติดตาม
 ประเมินผลสถานศึกษาและครู ที่มีประสิทธิภาพ

3.1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายกย่องเชิดชูเกียรติโรงเรียนที่นักเรียน
 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นหรืออัตราการออกกลางคันลดลง หรือมีพฤติกรรมเสี่ยงลดลง

3.1.5 องค์กรคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัดและติดตาม
 การดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่เข้มแข็ง เป็นกัลยาณมิตร

3.2 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
ตามมาตรฐาน

3.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารและจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
ตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.2 สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายใน ได้ระดับมาตรฐานของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา และผ่านการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ
การศึกษา (องค์การมหาชน) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558,
หน้า 20-21)

สรุปได้ว่าการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จะต้อง
พัฒนาให้สอดคล้องสัมพันธ์กับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และความต้องการการศึกษาของชุมชน
ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า องค์กร หน่วยงานหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจะเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ความหมายของผู้นำ (Leader)

ในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือ
ความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการบังคับบัญชาหรือมอบหมายงาน
ในการกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ผู้นำจะต้องเป็นผู้ประสานความต้องการของ
บุคคล ความต้องการของงาน และความต้องการขององค์กรเข้าด้วยกัน นักวิชาการได้ให้
ความหมายของผู้นำไว้แตกต่างกัน ดังนี้

บุญช่วย ศิริเกษ (2540, หน้า 205) สรุปความหมายของผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับตำแหน่ง
สูงสุดในกลุ่มหรือในสำนักงานองค์กร ซึ่งเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และถูกกล่าวขาน
ถึงมากที่สุด เป็นจุดศูนย์รวมของสมาชิก มีความคิดริเริ่มทางโครงสร้างของกลุ่มให้ความอบอุ่น
เป็นกันเองกับสมาชิกในกลุ่ม วัตถุประสงค์รับรู้และความรู้สึก และเน้นผลงานของกลุ่ม สามารถ
วางแผนดำเนินงานได้ดี เร่งเร้าให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะได้ ทำให้ผู้อื่นยอมรับปฏิบัติ
ตามด้วยความเต็มใจ โดยมีได้ใช้อำนาจบังคับ

พรนพ พุกกะพันธ์ (2554, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้ง
ขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับ
บัญชา โดยใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ที่มีอยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ

โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันในอันที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย และความสามารถที่จะชักจูงผู้อื่นให้มีความร่วมมือร่วมใจกับตนในดำเนินการไปสู่จุดหมายของตนได้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 1) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น หรือบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กรต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553, หน้า 10) ได้สรุปความหมายของผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีพฤติกรรมแสดงบทบาทในการนำ มีความเข้มแข็ง มีอำนาจเหนือบุคคลอื่น มีความสามารถในการควบคุมกลุ่มและชี้นำทางให้ผู้ร่วมงานมีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุสู่จุดหมายขององค์กร

ภัทรา พิงไพฑูรย์ (2555, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของผู้นำ คือ ผู้ที่มีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือผู้อื่น และมีความหมายในการประสานสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานร่วมกันไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ เชื่อใจ อีกทั้งได้รับความเคารพนับถือจากผู้ร่วมงาน

Simon, Smithburg, and Thompson (1971, p. 108) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถรวมคนให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Weber (1973, p. 801 อ้างถึงใน ชูสิทธิ์ ลักษณะพิพัฒน์, 2549, หน้า 1) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่หัวหน้าทำหน้าที่ควบคุม บังคับบัญชา สั่งการหรือชี้นำบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่มให้ปฏิบัติตาม

Dubrin (1998, p. 431 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 12) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้นำ คือ ผู้ที่ก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

จากความหมายของผู้นำที่ให้ไว้โดยนักวิชาการที่กล่าวถึงข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น ซึ่งมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น หรือได้รับการคัดเลือก แต่งตั้งหรือยกย่องจากกลุ่ม เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นผู้ที่มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงจะต้องมีการวางแผน สั่งการดูแล ทำหน้าที่ประสานงาน ควบคุมการดำเนินงานต่าง ๆ และมีอิทธิพลต่อบุคลากรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

การที่ผู้นำได้แสดงบทบาทหน้าที่ของผู้นำโดยการใช้อิทธิพลเพื่อเหนือบุคคลอื่นในกลุ่ม โน้มน้าวชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติที่ก่อให้เกิดผลต่อส่วนรวมภายในกลุ่ม ลักษณะการแสดงออกมานั้น คือ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำนั่นเอง ซึ่งมีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้หลายท่านตามลักษณะมุมมองที่ต่างกันไว้ดังต่อไปนี้

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542, หน้า 254) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพล โน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 31) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดหมายร่วมกัน (Shared purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ณัฐพันธ์ เจริญนันท (2546, หน้า 156) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลและใช้อำนาจเหนือบุคคลอื่น หรือผู้ตาม (follower) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายในสถานการณ์ต่าง ๆ

ชุลีพร ลักษณะพิพัฒน์ (2549, หน้า 2) มีความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลโน้มน้าว ชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม รวมพลังขับเคลื่อนกลุ่มและร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ภารดี อนันต์นาวี (2553, หน้า 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญได้ อยู่ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 230) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของบุคคลที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลคนหนึ่งหรือบุคคลหลายคนได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้นำประสงค์ ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 91) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามจุดหมายขององค์การ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 181) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดหรือบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

Jacobs and Jaques (1990 อ้างถึงใน พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำคือกระบวนการของการให้จุดหมายที่เปี่ยมไปด้วยทิศทางต่อความพยายามของกลุ่มและเป็นเหตุให้เกิดความพยายามที่มุ่งมั่นในการบรรลุจุดหมาย

Burns (1978) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การดำเนินการเมื่อผู้คนระดมกำลังทางสถาบัน การเมือง จิตวิทยาและทรัพยากรอื่นเพื่อที่จะปลุกเร้า มีส่วนร่วมและสร้างความพอใจต่อแรงจูงใจของผู้ตาม

Kast and Rosenzweig (1995) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง หน้าที่และสถานภาพของกลุ่ม ได้แก่ ผู้อำนวยการ นักบริหาร ผู้จัดการ นายจ้าง และหัวหน้า เป็นแบบอย่างดำเนินการในแต่ละประเภทซึ่งเรียกว่า ภาวะผู้นำ

Gordon (1996, p. 214 อ้างถึงใน พิมพิชญา จงเกียรติกาญจน์, 2553, หน้า 11) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการโน้มน้าวชักจูงกลุ่มคนให้มุ่งมั่นปฏิบัติตามทิศทางของวัตถุประสงค์ ซึ่งกำหนดโดยผู้นำหรือผู้นำร่วมกับผู้ตาม

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล พยายามใช้อิทธิพลเพื่อกระตุ้น โน้มน้าว ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการที่ผู้นำประสงค์ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ในยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำในการบริหารจัดการหลักสูตรซึ่งถือเป็นหัวใจของการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นผู้นำในการสร้างพลังเครือข่าย ความร่วมมือเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ และเป็นผู้นำสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้หลายท่าน ดังนี้

รุ่ง แก้วแดง (2543, หน้า 278) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพของภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ปัจจุบันตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553, หน้า 18) ได้สรุปความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ มีการแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและงานด้านวิชาการ

ปัญญา บัวใหญ่รัชย์ (2554, หน้า 48) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ คือ ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีปรัชญาของหลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่าง ๆ สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอนเป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ สนับสนุนความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นิเทศและกำกับให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ การบริหารงานวิชาการเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารสถานศึกษา แต่การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีคุณภาพดีมากขึ้นเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ สิ่งสำคัญที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

Duke (1987) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ความตั้งใจจัดสรรเวลาในการปรับปรุงการเรียนการสอน มีความสามารถที่จะใช้เวลาให้มากกว่าปกติให้กับชั้นเรียนเป็นพิเศษ และยังมีมุ่งเน้นไปที่สวัสดิการของโรงเรียนทั้งหมด และการสร้างวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนตามธรรมชาติของการเรียนการสอนที่ดี

Wildy and Dimmock (1993, p.44) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ กล่าวรวมถึงภาระงานของผู้บริหารเอง หรือการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน ซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญด้านต่าง ๆ ดังนี้ การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน เตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน กำกับติดตามนิเทศครูเป็นคณะกรรมการอำนวยการหรือประสานงาน หรือส่งเสริมสัมพันธ์ภาพของบุคลากร

Mcewan (1998) ได้นิยามความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วยครูผู้สอน นักเรียน และหลักสูตร มีปฏิสัมพันธ์กัน

Blas and Blas (1999, p. 53) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงบทบาทหน้าที่ผสมผสานงานหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน ได้แก่ การกำหนด ปรับแต่งและการสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศและการประเมินผล การปฏิบัติงานและการพัฒนาด้านการสอนและการประสานงานด้านหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร และการประเมินความก้าวหน้าเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Weller (1999, p. 36 อ้างถึงใน สมุทฺร ชำนาญ, 2553, หน้า 222) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนปรากฏตัวให้เห็นเสมอ และมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมของโรงเรียน รวมถึงสิ่งสร้างสรรค์ต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้ดำเนินการ ซึ่งมีผลกระทบต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างยั่งยืน

จากความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมให้ความสำคัญในการพัฒนางานด้านวิชาการ โดยเป็นผู้มีส่วนร่วมในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีการปรับปรุงและส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู โดยความเป็นผู้นำทางวิชาไม่ได้เกิดขึ้นเพียงแต่ผู้บริหารเท่านั้น ครูผู้สอนก็เป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

คุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการ

ผู้นำทางวิชาการ นั้นมิใช่ หมายถึง แต่ผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่รวมถึงคณะครูทุกคนที่สามารถแสดงความเป็นผู้นำทางวิชาการออกมาได้ เนื่องจากผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถทำงานวิชาการซึ่งมีขอบเขตกว้างมากและเป็นหัวใจของสถานศึกษาให้สำเร็จลงได้ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของครูที่แสดงความเป็นผู้นำทางวิชาการออกมาด้วย ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการควรเป็นผู้ที่มีลักษณะดังที่นักวิชาการ ได้กล่าวไว้ ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2557, หน้า 126) กล่าวว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีใจกว้าง หมายถึง การเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่มีความเห็นต่างกัน ซึ่งถือได้ว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สุดของบุคคลที่แสดงตนเองว่าเป็นผู้นำทางวิชาการ
2. วิสัยทัศน์กว้างไกล หมายถึง ผู้นำต้องเป็นบุคคลที่มองเห็นความเป็นไปได้ในอนาคต พร้อมทั้งเตรียมการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ควรจะเป็นตามศักยภาพของตนเอง

3. ทักษะคิดเชิงบวก หมายถึง เมื่อพบว่ามีข้อเสนอแนะบางประการที่มีอยู่ถึงไม่เห็นด้วย แต่มีความสามารถมองเห็นประเด็นให้เป็นประเด็นทางบวกได้

4. มีมนุษยสัมพันธ์ดี หมายถึง การเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น ๆ ได้ดี

5. สร้างสรรค์ หมายถึง การมีความคิดริเริ่ม โดยมีความสามารถคิดได้ คิดเป็น และสามารถปฏิบัติได้ให้เห็นผลของความคิด สามารถสร้างจินตนาการ พร้อมทั้งพยายามแสวงหาแนวทางในการพัฒนาวิชาการ

6. กล้าตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจจากการเป็นนามธรรมนำไปสู่การปฏิบัติ ให้เป็นรูปธรรมแล้วประสบผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน

7. เปิดโอกาส หมายถึง การให้เพื่อนร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้เพิ่มเติมจากตนเอง หรือสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานได้มีโอกาสได้พัฒนาตนเองด้านความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2554, หน้า 121-122) กล่าวถึงผู้นำทางวิชาการในแนวทางใหม่ว่าควรเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. Visionary leader คือ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้นำรุ่นใหม่ต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจนว่าจะนำพาหน่วยงานไปข้างหน้าอย่างไร โดยเฉพาะด้านหลักสูตรและการสอน

2. Charismatic leader คือ ผู้นำที่มีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้อื่นอบอุ่น และสามารถปรึกษาหารือในเรื่องอื่น ๆ ได้

3. Transactional leader คือ ผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงคนในกลุ่มต่าง ๆ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้

4. Transformation leader คือ ผู้นำที่มีกระบวนการหรือเทคนิคในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5. Creative and productive leader คือ ผู้นำที่ต้องมีความคิดใหม่ ๆ และสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ไม่ใช่คิดตามตำราหรือตามฝรั่งเขียนไว้เท่านั้น

จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการจากนักวิชาการข้างต้น จึงสรุปได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการที่ดี สิ่งที่สำคัญคือ การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองการณ์ไกล เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเรื่องหลักสูตรและการสอน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเทคนิคการทำงานรูปแบบใหม่อยู่เสมอ เพื่อสร้างสรรค์ชิ้นงาน พร้อมทั้งมีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถเชื่อมโยงสมาชิกในกลุ่มให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

กระบวนการเป็นผู้นำทางวิชาการ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554, หน้า 121-122) กล่าวว่า กระบวนการเป็นผู้นำทางวิชาการ มีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. แสดงความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีจุดยืนและมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ความเป็นไปในอนาคตได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ซึ่งเป็นเรื่องของบริบทและแนวโน้มทางการศึกษาโดยอาศัยความรู้ ความเข้าใจ และความเชื่อมั่นเป็นฐานที่เรียกว่า แสดงความเป็นผู้นำในฐานความรู้ (Leadership base on Knowledge) ที่นำมาใช้ในการกำหนดหลักสูตรและการสอนในระดับสถานศึกษา ให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดในทางวิชาการ
2. การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น หมายถึง การทำงานด้านวิชาการต้องเป็นความเห็นร่วมกันของผู้รู้ ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีความรู้ความสามารถและความตั้งใจจริงอยู่แล้วในทางวิชาการ บุคคลที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการได้นั้นต้องเป็นบุคคลที่มีใจกว้าง พร้อมทั้งจะยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการทำงานอย่างโปร่งใสเพื่อความก้าวหน้าในงานวิชาการ
3. การแสวงหาหรือการประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ หมายถึง การนำเสนองานด้านวิชาการที่ใช้วิธีการใหม่เช่น ในระดับครูผู้สอนอาจสามารถเพิ่มเติมเนื้อหาสาระในรายวิชานั้น ๆ ตามความรู้ใหม่ที่พบมาแล้วได้นำมาใช้ประกอบการสอน หรือจัดนิทรรศการแสดงเป็นป้ายนิเทศ หรืออาจเรียกว่า จดบอร์ด การสอนในลักษณะของ e-Learning หากเป็นผู้บริหารสามารถกระทำได้โดยการนำเสนอหลักสูตรใหม่ ๆ การจัดการเรียนการสอนระบบทางไกล การจัดการเรียนการสอนที่ใช้ระบบเป็นฐานระบบ ร้อยละ 30-70 โรงเรียนเป็นฐาน ร้อยละ 70 (ปฏิบัติที่โรงเรียน) และสอนทฤษฎี ร้อยละ 30 (ในมหาวิทยาลัย) ก็สามารถทำให้ผู้เรียนจบหลักสูตรได้
4. การให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการ หมายถึง การสร้างเครือข่ายเป็นฐาน เน้นงานด้านวิชาการในสาขาต่าง ๆ หรือในสาขาเดียวกันที่มีอยู่จำนวนมากหลายแห่ง หากได้มีการประสานงานเรียนรู้ของผู้เรียน โดยให้ผู้นำทางวิชาการแต่ละท่านได้รับรองความรู้ความสามารถและพฤติกรรมต่าง ๆ จนผู้เรียนที่มาศึกษาเล่าเรียน ณ ที่นั้น ๆ สามารถสำเร็จหลักสูตรการศึกษาได้
5. การเสริมแรงใจ หมายถึง ผู้นำทางวิชาการทุกระดับ สามารถให้ผู้ร่วมงานได้รับกำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ ให้ผู้ร่วมงานได้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน แสดงความสามารถต่าง ๆ ออกมาใช้ในงานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ สำหรับการเสริมแรงใจมิได้หลากหลายรูปแบบ รูปแบบที่นิยมใช้กันมากของผู้นำ คือ การกระทำโดยการเดินตรวจเยี่ยม

ดังนั้น จึงสรุปว่า กระบวนการของการเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ที่นำมาใช้ในการกำหนดหลักสูตรและการสอน เพื่อให้ผู้เรียน

ได้รับประโยชน์สูงสุดในทางวิชาการ มีการแสวงหาหรือการประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ในการนำเสนอ งานด้านวิชาการ อีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น บุคคลที่จะเป็นผู้นำทาง วิชาการได้นั้นต้องเป็นบุคคลที่มีใจกว้าง พร้อมทั้งจะยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการทำงาน อย่างโปร่งใสเพื่อความก้าวหน้าในงานวิชาการ มีการเสริมแรงใจ ให้ผู้ร่วมงานได้รับกำลังใจ ในรูปแบบต่าง ๆ ให้ผู้ร่วมงานได้เกิดความรู้สึกหรือรันทนในการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้มีผู้กำหนดไว้ ดังนี้

Hallinger and Muihy (1985, pp. 221-224) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา และศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิภาพ ของโรงเรียน โดยพัฒนากรอบแนวคิดของการจัดการด้านการเรียนการสอนที่มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน ได้แก่ ด้านการนิเทศ และประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและ สร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

Ubber and Hughes (1987, pp. 97-99) ได้กำหนดองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทาง วิชาการไว้ 7 ด้าน คือ 1) การทำงานตามเวลา 2) การจัดบรรยากาศที่ดี 3) การมุ่งเน้นด้านวิชาการ 4) ความคาดหวังต่อคณะครูและผลการปฏิบัติงานของครู 5) การทำงานด้านหลักสูตร 6) การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 7) การประเมินผลและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

Davis and Thomas (1989, p. 40) ได้จัดกลุ่มองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการได้ 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) กระตุ้นให้ครูเกิดความตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียนและ มีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น 2) กระตุ้นหรือรันทนในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงาน ด้านวิชาการ 3) การสร้างสรรค์แรงจูงใจให้แก่ครูและนักเรียน 4) การติดตามผลความก้าวหน้า ด้านวิชาการ 5) การสรรหาทรัพยากรบุคคลและวัสดุที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนและมีประสิทธิภาพ 6) การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศทางด้านวิชาการ 7) การติดตาม การปฏิบัติการสอนของครู 8) การสังเกตวิธีการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

Leithwood and Duke (1999) ได้ทำการวิเคราะห์ห้วงความด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา ที่ปรากฏอยู่ในวารสารต่าง ๆ ทางการบริหารตั้งแต่ปี ค.ศ. 1985-1995 พบว่า แนวคิดสำคัญด้านภาวะผู้นำ มี 6 ประเด็น ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการส่งเสริมคุณธรรม ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ด้านการบริหารจัดการ และด้านความเท่าทันสถานการณ์

Blas and Blas (2004) ได้สรุปพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน พิจารณาได้จากองค์ประกอบย่อย ๆ ดังนี้ คือ 1) การจัดการรอบแนวคิดเป้าหมายของโรงเรียน 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 3) การให้คำปรึกษาและการประเมินการเรียนการสอน 4) การประสานงานเกี่ยวกับหลักสูตร 5) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การใช้เวลาในการเรียนการสอน 7) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ 8) การบำรุงรักษา 9) การจัดสิ่งจูงใจให้ครูผู้สอน 10) การควบคุมมาตรฐานของวิชาการ 11) การจัดสิ่งจูงใจให้นักเรียน

ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล (2547, หน้า 16) กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การประสานงาน 3) การนิเทศและการประเมินผล 4) การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน

วิษณุ จตุวรรณ (2547, หน้า 94-95) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการมี 8 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการเพื่อผลสำเร็จของงาน 2) ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา 3) ด้านความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถานศึกษา 4) ด้านบุคลิกภาพ 5) ด้านการนิเทศ 6) ด้านการวางแผน 7) ด้านการอำนวยความสะดวก 8) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณสมบัติความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นคุณสมบัติสำคัญในการบริหารงานสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมาย เพื่อนำไปห้องค์การบรรลุทั้งเป้าหมายของการบริหารองค์การ และบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ การบรรลุถึงคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรวิเคราะห์ห้วงความเป็นผู้นำทางวิชาการของตนเองว่ามีอยู่อย่างไรบ้าง มีจุดดี จุดด้อยอย่างไร และควรพัฒนาอย่างไร ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

สมุทพร ชำนาญ (2556, หน้า 221) กล่าวว่า ผู้บริหารในองค์การทางการศึกษา เช่น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้ เป็นผู้บริหารวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง สามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ รักเพื่อนมนุษย์ รักธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนเป็นผู้มีวิสัยทัศน์

ที่กว้างไกลและมีคุณธรรม จริยธรรม ในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ครูผู้สอนจะต้องปรับปรุงพัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถ ความสนใจ ความต้องการ และเจตคติของผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นกระบวนการเรียนรู้ให้สามารถเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการนำไปใช้ในการสร้างและเตรียมทรัพยากรมนุษย์ ให้ประเทศมีคุณภาพที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างยั่งยืน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกำหนดกลยุทธ์ โดยเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจะต้องเร่งรัดพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่เหมาะสมที่จะให้การศึกษอบรมพัฒนาเยาวชนของชาติในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติ ผู้นำทางการศึกษาในฐานะบทบาทของผู้นำทางวิชาการจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำองค์การทางการศึกษาดำเนินการไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามทิศทางที่ถูกต้อง ฉะนั้นผู้นำทางวิชาการจึงเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์การทางการศึกษา เพราะเป็นผู้นำและเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนเกิดลักษณะที่พึงประสงค์หรือสอดคล้องกับความต้องการของสังคมได้อย่างเหมาะสม

รุ่งนภา บุตรวงศ์ (2552, หน้า 60) ได้กล่าวถึงผู้บริหารในยุคมาตรฐาน โดยโรงเรียนในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียน ไปสู่คุณภาพตามมาตรฐาน ซึ่งถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกที่มีความซับซ้อนขึ้น โรงเรียนในยุคนี้จึงต้องเผชิญกับสิ่งท้าทาย และมีความแตกต่างจากโรงเรียนในยุคก่อนอย่างมาก ในการจัดการศึกษาเพื่อให้ประชากรของชาติมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงานใน โลกยุคศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับศักยภาพสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญคือ ผู้นำทางวิชาการ และมีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานและหลักสูตร ซึ่งเป็นหัวใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสามารถตัดสินใจในทางที่ถูกต้องเพื่อให้บรรลุผลตามที่คาดหวังไว้ต่อไป

Trusty (1986) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการ คือ การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ได้พัฒนาเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูนำเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษาไปปฏิบัติ สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของสถานศึกษาและของห้องเรียนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีการวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ทางวิชาการเพื่อให้บรรลุความต้องการของนักเรียน ส่งเสริมให้ครูนำโครงการทางวิชาการไปปฏิบัติ ติดตามสื่อสารกับครูและ

นักเรียนด้วยความคาดหวังที่สูงในด้านมาตรฐานทางวิชาการ ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างเขาว่าปัญญาของนักเรียน มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน มีการปฐมนิเทศคณะครูเกี่ยวกับ โครงการของสถานศึกษา มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อย่างยุติธรรม และช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

สรุปได้ว่า เนื่องจากสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งบทบาทของการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา คุณสมบัติผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรมี ได้แก่ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์สามารถมองเห็น ภาพอนาคตของสถานศึกษา และสามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้ การเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่อง ของการศึกษา การเป็นผู้มีความตั้งใจแน่วแน่ การเป็นผู้มีพลังพร้อมที่จะทำงาน การเป็นผู้มี ความกล้าเสี่ยงและความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาควรตรวจสอบ การบริหารงานและการประเมินงานด้วยเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานในทาง ที่เป็นจริงผู้นำทางวิชาการจึงเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรทางการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เพราะเป็นผู้นำและเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนเกิดลักษณะที่พึงประสงค์หรือสอดคล้องกับความต้องการของสังคมได้อย่างเหมาะสม

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Hallinger and Muiyphy

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตาม แนวคิดของ Hallinger and Muiyphy (1985, pp. 221-224) ซึ่งได้พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา และศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงทฤษฎีและ เชิงประจักษ์ Hallinger and Murphy ได้สร้างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน และ 3) การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การกำหนดภารกิจของโรงเรียน

Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) กล่าวว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียน เป็นการจัดทำกรอบแนวคิดเป้าหมายโรงเรียนและการสื่อสารเป้าหมายโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ การกำหนดภารกิจของโรงเรียนเกี่ยวข้องกับการสื่อสารวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ไปสู่ครู เจ้าหน้าที่และ นักเรียน โดยภารกิจนั้นจะต้องได้รับการสื่อสารจนวัตถุประสงค์ร่วมของโรงเรียนนั้นดำรงอยู่ หรือ ถูกเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระดับห้องเรียนและทั่วทั้งโรงเรียน ในการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ผู้บริหารต้องทำการกำหนดเป้าหมายไปยังผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม เพื่อให้ปฏิบัติตามไปในทางเดียวกัน ซึ่งจำแนกเป็น 2 ด้าน คือ

1. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

ความหมายของเป้าหมาย

ธงชัย สันติวงษ์ (2545, หน้า 113-114) กล่าวว่า เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หมายถึง จุดหมายปลายทางของการดำเนินงาน โดยวัตถุประสงค์จะมีทั้งที่เป็นวัตถุประสงค์ระยะสั้นที่กำหนดขึ้นต่อเนื่องกัน จะต้องมิลักษณะสอดคล้องและเสริมต่อวัตถุประสงค์ระยะยาวที่เลือกไว้ ขณะเดียวกันก็จะมีส่วนในการกำหนดคุณลักษณะของวัตถุประสงค์ที่เป็นจริงในระยะยาวด้วย

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549, หน้า 20) กล่าวว่า เป้าหมายที่ชัดเจน คือ เป้าหมายที่เป็นรูปธรรมและปฏิบัติได้ มีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด กำหนดตัววัดผลที่แน่นอน

สรุปได้ว่า เป้าหมาย หมายถึง จุดหมายปลายทางของการดำเนินงาน โดยวัตถุประสงค์จะมีทั้งที่เป็นวัตถุประสงค์ระยะสั้นและวัตถุประสงค์ระยะยาวเป้าหมายที่ดีควรมีความชัดเจน ควรมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด กำหนดตัววัดผลที่แน่นอน

ความสำคัญของเป้าหมาย

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549, หน้า 18) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายเป็นการรวมพลังให้มุ่งสู่สิ่งเดียวกัน เป็นการประหยัดเวลา พลังงานและทรัพยากร ซึ่งเป้าหมายเป็นสิ่งที่เราเห็นด้วยและตั้งใจอยากจะทำสิ่งนี้ให้เกิดขึ้น แม้เป้าหมายนั้นเป็นสิ่งที่ไม่ถนัดแต่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เราต้องตัดสินใจให้ได้ว่า ยินดีที่จะเรียนรู้งานใหม่ และจะใช้ความพยายามมากกว่าเดิม ถ้าเราตั้งใจและเต็มใจ แม้จะลำบากและมีอุปสรรคเพียงใด ก็ย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จได้

สรุปได้ว่า เป้าหมายนั้นถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจะเป็นตัวกำกับทิศทางการทำงาน และกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็วเพราะเป็นการประหยัดเวลา พลังงานและทรัพยากร

บทบาทหน้าที่ของผู้นำทางวิชาการในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร

สมุทพร ชำนาญ (2556, หน้า 229) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายขององค์กร เป็นบทบาทที่เกี่ยวกับองค์กรโดยตรง ผู้นำทางวิชาการที่ดีควรสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และร่วมกับบุคลากรขององค์กรกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมขององค์กรได้ ซึ่งควรเป็นเป้าหมายที่มีทิศทางชัดเจน สามารถไปให้ถึงได้และต้องสามารถสื่อสารเป้าหมายไปยังบุคลากรในองค์กรได้ทั่วถึงและเข้าใจตรงกัน

Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นจะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในการกำหนดเป้าหมายควรมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนทั้งในอดีตและปัจจุบันมาใช้ และมีการจัดสรรหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับครูและบุคลากรอย่างชัดเจน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมาย

ทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้น เป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครู ในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ ในห้องเรียน การวางแผนทางงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุ จุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายทางด้าน วิชาการของโรงเรียน เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป้าหมายมีความสำคัญเพราะ เป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงานและกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้ และสามารถวัดผลและประเมินผลได้

2. การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

การสื่อสารเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับมนุษย์อย่างยิ่ง เนื่องจากมนุษย์ต้องใช้การสื่อสาร อยู่ตลอดเวลา ในปัจจุบันมีการพัฒนากระบวนการสื่อสารให้สามารถสื่อสารได้อย่างถูกต้อง และ รวดเร็วมากยิ่งขึ้น สังคมปัจจุบันมีขนาดใหญ่และมีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น ทำให้กระบวนการ สื่อสารระหว่างบุคคลมีความซับซ้อนและยุ่งยากตามมา มนุษย์จึงจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนา ความสามารถในการสื่อสารของตนทั้งในเชิงความคิด วิธีการ เนื้อหาสาระ ตลอดจนเทคโนโลยี สมัยใหม่ที่เข้ามามีบทบาทต่อการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความหมายของการสื่อสาร

การสื่อสารเป็นเครื่องมือของบุคคลที่จะสร้างความร่วมมือในองค์กรได้ มีผู้นิยาม การสื่อสารไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

นงลักษณ์ สุทธิวิฒนพันธ์ (2545, หน้า 80) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยน คำพูดข้อเท็จจริง ข่าวสาร สัญลักษณ์ เพื่อที่จะให้สมาชิกในองค์กรได้เข้าใจความหมายและเข้าใจ ฝ่ายอื่นได้

ฉัตรฐพันธ์ เขจรนันท์ (2546, หน้า 98) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการ ในการส่งข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกันของบุคคลตั้งแต่ 2 ฝ่าย โดยฝ่ายหนึ่งจะเป็นผู้ส่ง ข่าวสาร ทำหน้าที่ประมวลข่าวสารที่ต้องการเข้ารหัส เพื่อส่งไปยังผู้รับข่าวสารที่รับทราบและแปล ความหมายข้อมูลเป็นความเข้าใจ โดยจะส่งข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ส่งสารว่าเขาได้รับข่าวสารและเกิด ความสบายใจและปฏิบัติตน

วันชัย มีชาติ (2548, หน้า 138) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการติดต่อส่งผ่าน ข้อมูล ความคิด ความเข้าใจหรือความรู้สึกระหว่างบุคคล

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, หน้า 139) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การติดต่อส่งข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทศนคติต่าง ๆ จากบุคคลหนึ่งหรือหลายคน ไปยังบุคคลหนึ่งหรือหลายคน และในการติดต่อสื่อสารนั้น จะต้องมีผู้ส่งข่าวสาร และมีผู้รับข่าวสาร

สมุทรา ชำนาญ (2556, หน้า 302) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่าง 2 ฝ่าย คือ ผู้ส่งข่าวสารและผู้รับข่าวสาร โดยก่อนเริ่มต้นการสื่อสารที่เป็นความต้องการจะถูกจัดในลักษณะข่าวสารที่ต้องการถ่ายทอด โดยมีแหล่งส่งหรือผู้ส่งข่าวสารและผู้รับข่าวสาร ข่าวสารจะถูกเข้ารหัสจากผู้ส่งข่าวสาร โดยเปลี่ยนเป็นรูปสัญลักษณ์ จากนั้นจะถูกถ่ายทอดผ่านตัวกลางหรือช่องการสื่อสารไปยังผู้รับข่าวสาร ผู้รับข่าวสารจะทำการถอดรหัสหรือแปลความหมายข่าวสารที่ได้รับ ผลสุดท้าย คือ มีการถ่ายทอดความหมายจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง

สันติ บุญภิรมย์ (2557, หน้า 100) สรุปความหมายของการสื่อสารว่า คือ กระบวนการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความรู้สึก ข้อมูลข่าวสารที่มีเจตนาให้บุคคลอื่น ๆ ได้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ผู้ส่งอาจใช้คนหรือใช้สื่อในการติดต่อสื่อสาร

จากนิยามดังกล่าวสรุปความหมายของการสื่อสารได้ว่า เป็นกระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ความต้องการจากผู้ส่งสาร โดยผ่านสื่อต่าง ๆ ที่อาจเป็นการพูด การเขียน สัญลักษณ์อื่นใด การแสดงหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไปยังผู้รับสาร โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกันและมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อกัน

ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตประจำวันทั้งในระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ โดยมีความสำคัญดังนี้

สมุทรา ชำนาญ (2556, หน้า 307) ได้วิเคราะห์ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารที่มีต่อมนุษย์ในองค์การมี ดังนี้

1. การสื่อสารในฐานะเครื่องมือความเป็นสังคม โดยที่ธรรมชาติของมนุษย์เป็นสัตว์สังคม (Social animal) จำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจและทำความเข้าใจกันได้ มีการสื่อสารเพื่อสร้างความเป็นระเบียบของสังคมให้เป็นที่ยอมรับกันระหว่างสมาชิก จุดหมายสำคัญคือ การอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการดำรงชีพในวิถีชีวิตประจำวัน

3. การสื่อสารเป็นเครื่องมือเพื่อการผลิตหรือการให้บริการ สร้างความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคลในองค์การ และระหว่างองค์การ การเผยแพร่ข่าวสารขององค์การ การจัดการความขัดแย้งในองค์การหรือระหว่างองค์การและกระบวนการอื่น ๆ อันจะทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันของบุคคล

4. การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การ จำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารในการสะท้อนความคิดและความต้องการของแต่ละฝ่ายได้อย่างถูกต้องย่อมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การในที่สุด

5. การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการกำกับ ดูแลและการปกครองขององค์การ ทั้ง

6. ผู้ปกครองหรือรัฐและผู้ถูกปกครองหรือประชาชน ทั้ง 2 ฝ่ายจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้สังคมเจริญก้าวหน้าและประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก

7. การสื่อสารเป็นเครื่องมือสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ การพัฒนาของเทคโนโลยีทางการสื่อสารต่าง ๆ ทั่วโลกติดต่อแลกเปลี่ยนข่าวสารและความคิดกันได้สะดวกรวดเร็ว ด้วยเหตุผลทางการสื่อสารเจริญก้าวหน้าขึ้นและเหตุผลทางด้านการเมือง จึงทำให้สังคมโลกปัจจุบันเป็นสังคมที่แคบ เพราะสามารถติดต่อสื่อสารกันได้สะดวกหรือที่เรียกว่ายุคโลกาภิวัตน์

สมาน รังสิโยภุชณ์ (2544 อ้างถึงใน ภาวดี อนันต์นาวี, 2553, หน้า 139) กล่าวถึงประโยชน์ของการติดต่อสื่อสารที่ดีไว้ดังนี้

1. ช่วยให้การวินิจฉัยสั่งการเป็นไปโดยเร็ว แม่นยำ และถูกต้องยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการติดต่อสื่อสาร

2. ช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดี การจัดระบบการติดต่อสื่อสารให้มีประสิทธิภาพดี จะทำให้การทำงานดำเนินไปโดยประสานสอดคล้อง ช่วยให้เกิดการประหยัดในการปฏิบัติงานและลดอันตรายในการทำงานให้น้อยลง

3. ช่วยให้การควบคุมงานได้ผลดียิ่งขึ้น และก่อให้เกิดเอกภาพในการบริหารการควบคุมตามลำดับขั้นของสายการบังคับบัญชาจะมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

4. ช่วยให้เกิดสามัคคีธรรมในหมู่คณะและในองค์กรเป็นส่วนรวม ขวัญการทำงานของผู้ปฏิบัติงานย่อมดีขึ้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจ สามารถเก็บข้อมูลและข่าวสารไว้เป็นหลักฐานในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกเพศ ทุกวัย ไม่มีใครที่จะดำรงชีวิตได้ โดยปราศจากการสื่อสาร ซึ่งได้ก่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลและสังคม ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคนใน การสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าทั้งตัวบุคคลและสังคม การพัฒนาทางสังคมในด้านคุณธรรม จริยธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ฯลฯ

บทบาทของผู้บริหารการศึกษาในการติดต่อสื่อสาร

การ์ดี อนันต์นาวี (2553, หน้า 154) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุผล 2 อย่าง คือ ประการแรก การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่จำเป็นต่อความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ การบริหารทางการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม ประการที่สอง การติดต่อสื่อสารเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาของผู้บริหารค่อนข้างมาก ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีบทบาทในการติดต่อสื่อสารดังนี้ (Mintzberg, 1973 อ้างถึงใน การ์ดี อนันต์นาวี, 2553, หน้า 154)

1. บทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารใช้เวลาติดต่อประมาณร้อยละ 45 กับเพื่อนร่วมงานประมาณ ร้อยละ 45 กับบุคคลที่อยู่ภายนอกหน่วยงานประมาณ ร้อยละ 10 กับผู้บังคับบัญชา

2. บทบาททางข่าวสาร ผู้บริหารจะแสวงหาข่าวสารจากผู้ร่วมงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และการติดต่อกับบุคคลอื่น ๆ เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่องานและความรับผิดชอบของพวกเขา พวกเขายังเป็นผู้เผยแพร่ข่าวสารที่มีความสำคัญอีกด้วย

3. บทบาททางการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องดำเนินโครงการใหม่ ๆ จัดการความยุ่งยากต่าง ๆ และจัดสรรทรัพยากรให้กับสมาชิกและแผนกงานในหน่วยงานของพวกเขา จะเห็นว่าบทบาทของผู้บริหารในการติดต่อสื่อสารมีความจำเป็น เพื่อประโยชน์ในการสร้างความเข้าใจในการที่จะปฏิบัติงานร่วมกันซึ่งทำให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) ได้กล่าวถึงการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียนทำการสื่อสารเป้าหมายสำคัญของโรงเรียนไปยังครู พ่อแม่ ผู้ปกครอง และตัวนักเรียน โดยผู้บริหารต้องแน่ใจว่า ครูผู้ปกครองนักเรียน มีความเข้าใจต่อความสำคัญ of เป้าหมายโรงเรียนโดยมีการปรึกษา พูดคุย ทบทวนความเข้าใจเรื่องเป้าหมายกับผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นระยะ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพูดสื่อสาร และการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร และงบประมาณในการสื่อสาร สามารถสื่อสารได้ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

สรุปได้ว่า การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง กระบวนการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่าง ผู้บริหาร คณะครู ผู้ปกครอง นักเรียน ที่ต้องมีการติดต่อสื่อสารกันเป็นระยะ ๆ เพื่อมีความเข้าใจถึงความสำคัญของเป้าหมายโรงเรียน โดยมีการปรึกษา พูดคุยกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร และงบประมาณ เป็นต้น ในลักษณะของการสื่อสาร เช่น การประชุมคณะครู ประชุมผู้ปกครอง การแจกคู่มือเอกสาร โรงเรียน เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่าการกำหนดภารกิจของโรงเรียนเป็นการกำหนดขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

การจัดการด้านการเรียนการสอน

การจัดการด้านการเรียนการสอน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู รวมทั้งการเรียนของนักเรียน ซึ่งจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาอยู่ที่การจัดการเรียนการสอนให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาให้เป็นอย่างมีเป้าหมายของหลักสูตรขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่สำคัญที่สุด คือ การจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน และเป็นหัวใจของกิจกรรมทั้งหมด การเรียนรู้ของผู้เรียนนั้นจะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นส่วนสำคัญ ดังนั้น ผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งควรมีเป้าหมาย และมีการวางแผนในการส่งเสริมครูและนักเรียนให้ดำเนินการไปตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) ได้กล่าวว่ามิติของการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนนี้เกี่ยวข้องกับการที่ผู้บริหารต้องทำงานกับครูโดยเน้นในเรื่องของหลักสูตรและการสอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอนของครู ด้านการประสานการใช้หลักสูตรด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

ดังนั้น สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่อาศัยหลักการและวิธีการต่าง ๆ ที่ต้องศึกษาเล่าเรียนและฝึกฝนกันพอสมควร การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนควรเป็นกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนกับครูในโรงเรียน ดังนั้น พฤติกรรม การปฏิบัติงานของผู้บริหารจึงมีความเกี่ยวข้องและส่งผลต่อการปฏิบัติการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอนของครู

ความหมายของการนิเทศการสอน

ซารี มณีศรี (2538, หน้า 15) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในสถานศึกษาในการที่จะปรับปรุง พัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน

วิลโลว์ตัน บุญสวัสดิ์ (2538, หน้า 30) กล่าวว่า การนิเทศการสอน เป็นการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตามที่สถานศึกษากำหนด

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2549, หน้า 222) ซึ่งได้ให้คำจำกัดความของการนิเทศว่าเป็นงานที่มอบหมายให้ผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาวิธีการสอนและนำสื่อการเรียนการสอนมาประยุกต์ โดยเน้นถึงทักษะในการติดต่อสื่อสาร ปัจจุบันการนิเทศการสอนเป็นการพยายามที่จะช่วยเหลือแก้ปัญหาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การนิเทศ หมายถึง การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับครูในสถานศึกษาในการที่จะปรับปรุง พัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้นิเทศจะกระตุ้นให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาวิธีการสอนและนำสื่อการเรียนการสอนมาประยุกต์ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของผู้เรียน

วัตถุประสงค์ของการนิเทศการสอน

ซารี มณีสรี (2538, หน้า 43) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ว่า เป็นการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยที่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติร่วมกันไม่มีการแบ่งกลุ่มว่าใครมีอำนาจศักดิ์ศรีเหนือกว่าใครและมุ่งส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรตลอดเวลาที่ประจำการเพื่อให้การศึกษาประสบความสำเร็จ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 226) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายการนิเทศการสอนไว้ว่า เพื่อส่งเสริมงานบริหารวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเป็นการสำรวจ วิเคราะห์ วิจัย และประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักการและสื่อการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน และเอกสารทางวิชาการให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น และเป็นการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะครู อาจารย์ ให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อันจำเป็นที่จะไปใช้ในการเรียนการสอน การจัดการศึกษาในสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการนิเทศ คือ เพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานร่วมกันของ คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ซึ่ง หมายถึง การพัฒนาในเรื่องของหลักการและสื่อการเรียนการสอนให้ดีขึ้นและมีมาตรฐาน โดยการสำรวจ วิเคราะห์ วิจัย และประเมินผล

หลักการนิเทศการสอน

ในการดำเนินงานนิเทศการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัย หลักการเพื่อการดำเนินงานมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งนักการศึกษาได้เสนอหลักการนิเทศไว้ดังนี้

ชารี มณีศรี (2538, หน้า 10) ได้กล่าวถึงหลักพื้นฐานของการนิเทศการศึกษาว่า การนิเทศการศึกษาควรเป็นการกระตุ้นเตือน การประสานงาน และแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครู โดยตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย ซึ่งถือว่าการนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริมสร้างสรรค์ในการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกันการนิเทศมุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญและเป็นการสร้างความสัมพันธ์เชิงวิชาการ

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศการสอน คือ การร่วมมือกันของผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ซึ่งการนิเทศเป็นการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น และนำความเจริญงอกงามมาสู่คณะครู การนิเทศเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยตรง ผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงของผู้รับการนิเทศในทางที่ดียิ่งขึ้นไป

กิจกรรมนิเทศการสอน

การนิเทศการจัดการเรียนการสอนจะประกอบด้วยกิจกรรมหลายอย่างเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานไปสู่จุดหมายเดียวกัน กิจกรรมที่จัดจะคำนึงถึงจุดหมาย ขนาดกลุ่ม ประโยชน์ที่ได้รับ

Hariss (1985 อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์, 2543, หน้า 71-78) ได้แบ่งกิจกรรมการนิเทศไว้เป็นประเภท ดังนี้

1. การบรรยายเพื่อพัฒนาการสอน จะใช้แต่การพูดอย่างเดียวไม่มีการโต้ตอบจากผู้ฟังสามารถบรรยายให้ผู้ฟังได้ไม่จำกัดจำนวน
2. การบรรยายโดยใช้สื่อประกอบ เป็นการบรรยายโดยใช้ทัศนูปกรณ์เข้าร่วมด้วย เช่น สไลด์ แผ่นภาพ ทำให้เกิดความสนใจมากกว่าการบรรยายทั่วไป
3. การประชุมสัมมนา เป็นกิจกรรมที่สามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ มีวิธีซักถามตลอดจนสามารถเสนอในลักษณะบทความ บทวิเคราะห์ ผู้ฟังมีส่วนร่วมในการอภิปราย ซักถาม ตลอดจนเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม ช่วยให้การบรรยายและการสนทนาน่าสนใจมากขึ้น
4. การใช้ภาพยนตร์หรือวีดิทัศน์ เพื่อเสนอข้อมูลในที่ประชุมหรือใช้ประกอบการบรรยาย
5. การฟังจากเทป วิดีโอ และการบันทึกเสียง เป็นการบันทึกเสียงจากผู้บรรยายหรืออภิปรายถ่ายทอดผู้ฟังเพื่อช่วยให้เข้าใจมากขึ้น
6. การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่าง ๆ เป็นกิจกรรมสำหรับพัฒนาวัสดุต่าง ๆ กิจกรรมนี้มีคุณค่ามากถ้าใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่น จะเพิ่มความสนใจแก่ผู้ร่วมกิจกรรม เช่น การจัดกิจกรรมแสดงนิทรรศการหนังสือห้องสมุด

7. การสังเกตภายในห้องเรียน เป็นการตั้งคณะกรรมการสังเกตการณ์การปฏิบัติการสอน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพ กิจกรรมคล้ายกับการสาธิตและการเขียนชั้นเรียน แต่เป็นพิธีรีตองและมีแบบแผนมากกว่า ผู้สังเกตต้องมีทักษะ มีเครื่องมือ และมีจุดประสงค์ของการบันทึกข้อมูลอย่างมีระบบ

8. การสาธิต เป็นลำดับเหตุการณ์ที่เหมือนจริง โดยเน้นที่จุดสำคัญ ๆ มีข้อจำกัดคือ ถ้าหากเป็นกลุ่มใหญ่จะไม่สามารถทราบรายละเอียดได้อย่างทั่วถึง ถ้าเป็นกลุ่มเล็กอาจไม่คุ้มค่า

9. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นการดำเนินการระหว่างผู้ถูกสัมภาษณ์ และผู้สัมภาษณ์และจะถูกสัมภาษณ์โดยผู้สัมภาษณ์

10. การสัมภาษณ์เฉพาะเรื่อง เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยต้องสัมภาษณ์ผู้ที่สามารถตอบได้เรื่องนั้น มีแนวทางในการสัมภาษณ์ที่ชัดเจน ต้องสัมภาษณ์ตรงจุดที่ต้องการ จากประสบการณ์ของผู้ถูกสัมภาษณ์

11. การสัมภาษณ์ทางอ้อม เป็นการได้ข้อมูลจากการสนทนาพูดคุยกันแบบไม่มีพิธีรีตอง เพื่อให้ได้แสดงออกถึงความคิดและความรู้สึกของผู้ที่เราคุยด้วย การสัมภาษณ์แบบนี้ช่วยให้สามารถหาแนวทางพัฒนาตนเองและให้รู้จักวิเคราะห์ตนเอง ทำให้รู้สึกว่าเขาสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

12. การอภิปราย เป็นการพูดคุยถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องของกลุ่มเล็ก ๆ การอภิปรายจะใกล้เคียงกับการประชุมกลุ่มและอภิปรายกลุ่ม

13. การอ่าน เป็นกิจกรรมของการนิเทศที่ใช้กันมากที่สุด มีการจัดรูปแบบห้องสมุด เพื่อให้หาความรู้เพิ่มเติม ปัจจุบันใช้กิจกรรมการอ่านผสมผสานกับกิจกรรมอื่นสำหรับการฝึกอบรมมากขึ้น

14. การวิเคราะห์ข้อมูลและการคำนวณ เป็นกิจกรรมที่สำคัญสำหรับผู้นิเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการติดตามและประเมิน โครงการพิเศษต่าง ๆ ของระบบการศึกษา ต้องใช้ทักษะในการคำนวณอย่างง่าย ๆ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

15. การระดมสมอง เป็นการเสนอแนวคิดและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ซึ่งมีกฎพื้นฐาน 4 ประการ คือ เป็นความคิดที่เราต้องการจุดประสงค์ คือ ความคิดที่แตกต่างมารวมกัน ประเมินค่าแนวคิด สนับสนุนให้มีแนวความคิดแบบเปิดกว้าง รวมความคิดและปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ จากความคิดเห็นที่ได้

16. การบันทึกวีดิทัศน์หรือเทปและถ่ายภาพ เป็นกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการสังเกตการณ์เพื่อพัฒนาการสอน พัฒนาหลักสูตร การประเมินผลงาน การฝึกอบรม การประชาสัมพันธ์ วีดิทัศน์หรือเทปสามารถเน้นจุดสำคัญ ๆ และสามารถนำกลับมาฉายใหม่ได้

17. การจัดทำเครื่องมือแบบทดสอบและแบบประเมินผล เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ทดสอบ และแสดงความคิดเห็น

18. การประชุมกลุ่มย่อย เป็นการประชุมเล็ก ๆ เพื่ออภิปรายปัญหาพิเศษ แบบไม่มีโครงสร้าง เน้นการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นกับปัญหานั้น

19. การพาไปทัศนศึกษา เป็นการเดินทางออกจากสถานศึกษาเพื่อศึกษาและดูงานในสิ่งที่เกี่ยวข้องที่ปฏิบัติอยู่ เป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์

20. การเยี่ยมชม เป็นการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานหรือสังเกตการณ์ทำงานของกลุ่มบุคคลอื่น

21. บทบาทสมมุติ เป็นลักษณะคล้ายกับการปฏิบัติในสถานการณ์ที่เป็นจริง นั่นคือ จะกำหนดสถานการณ์ขึ้นแล้วให้ผู้ทำกิจกรรมตอบสนองหรือปฏิบัติตนเองไปตามธรรมชาติที่ควรจะเป็น ในกรณีที่นำมาใช้ในการนิเทศนั้นส่วนใหญ่มักจะเอาปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูมาเป็นตัวกำหนดปัญหาให้ผู้ทำกิจกรรมสมมุติตัวเองว่าอยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ จะทำอย่างไร

22. การเขียน เป็นกิจกรรมสื่อกลางในการวิเคราะห์เกือบทุกเรื่อง เช่น การเขียนโครงการ การบันทึกข้อมูล การเขียนรายงาน

23. การปฏิบัติตามคำแนะนำ กิจกรรมนี้ใช้กับรายบุคคลหรือกลุ่มขนาดเล็กมุ่งเน้นการปฏิบัติ

กมล ภูประเสริฐ (2544, หน้า 59-64) ได้เสนอแนวคิดในการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาหรือภายในหน่วยงานต่าง ๆ ทางการศึกษายังมีการปฏิบัติน้อย เพราะยึดถือความรู้เกี่ยวกับการรับการประเมิน ผู้นิเทศต้องมีคุณสมบัติเหนือกว่าผู้รับการนิเทศ การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการช่วยดึงเอาความสามารถพิเศษของแต่ละคนมาก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลอื่นในหมู่คณะ ก่อให้เกิดพลังที่จะผลักดันให้กิจกรรมต่าง ๆ ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างดี

สรุปได้ว่า กิจกรรมการนิเทศนั้นมีหัวข้อกิจกรรมที่จะนำไปใช้ในหลากหลายกิจกรรม ควรเลือกให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและบริบทของโรงเรียน เพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู โดยจะต้องมุ่งที่คุณภาพผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งที่จะพัฒนาจะต้องโยงไปสู่คุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของสถานศึกษา

การประเมินผลการสอน

การประเมินผลการปฏิบัติงานนับเป็นเครื่องมือหรือองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการบริหารบุคลากรที่องค์ประกอบต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไป

อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไข จุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นเพื่อให้พนักงานมีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้กว้างขวางมากขึ้น ภายใต้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้มีการพัฒนาขึ้นนั้นผู้บังคับบัญชาจะถูกกระตุ้นให้ สังเกตพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและโน้มเอียงที่จะสนใจการฝึกอบรมและการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา การพิจารณาตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่มีจะมาจากผู้ประเมินหลายคนจะถูกบันทึก และเก็บรวบรวมไว้ในส่วนของพนักงานแต่ละคนการตัดสินใจเรื่องการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ของพนักงานจะไม่ถูกปล่อยให้ขึ้นอยู่กับความทรงจำที่ไม่แน่นอนของผู้บังคับบัญชา ความจำ ของมนุษย์มักจะเชื่อถือไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากว่าผู้ประเมินจำนวนหนึ่งประเมินบุคคล คนเดียวกัน ระเบียบวิธีปฏิบัติในการประเมินที่เป็นทางการจะลดความน่าจะเป็นที่บุคคล ซึ่งมีความสามารถจะถูกมองข้าม โอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรม การปรับค่าจ้างเงินเดือน การเลื่อน ตำแหน่ง และการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ เป็นสิ่งที่ยากที่จะบริหารองค์การขนาดใหญ่โดย ปราศจากแผนการประเมินที่เป็นลายลักษณ์อักษรแบบรูปแบบ เมื่อมีการเปรียบเทียบผู้ที่ควรจะได้รับ การเลื่อนตำแหน่งจากหน่วยงานภายในองค์การหน่วยต่าง ๆ ฝ่ายบริหารจะต้องมีบันทึกการประเมิน ที่เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อที่จะได้สามารถทำการตัดสินใจที่เหมาะสม (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 102)

ความหมายของการประเมินผลการสอน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2549, หน้า 140) ได้ให้ความหมายการประเมินผลการสอนว่า การประเมินเป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่วัดในที่นี้ก็คือ การสอนตามเกณฑ์ การประเมินผล การสอนเป็นกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจ เกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของผู้สอน ว่ามี จุดด้อยอย่างไรบ้าง ในขั้นตอนการดำเนินงานทั้ง 3 ขั้นตอน คือ การเตรียมการสอน ระหว่างสอน และการประเมินผลการเรียนว่ามีขั้นตอนใดบ้างที่ควรจะต้องแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งได้มีแนวคิด สอดคล้องกับทัศนะของ Herbert (1983 อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 103) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการในการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย การสังเกตการณ์และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน หรือผลลัพธ์ของ การปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการประเมินผลการสอนคือ วิธีการในการวัดผลการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของผู้สอน ในขั้นตอน การดำเนินงานทั้ง 3 ขั้นตอน คือ การเตรียมการสอน ระหว่างสอน และการประเมินผลการเรียน

ความมุ่งหมายของการประเมินผลการสอน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2549, หน้า 140- 142) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการประเมินผลการสอน สำหรับผู้นิเทศก์แยกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความมุ่งหมายด้านวิชาการ ซึ่งมีดังนี้

1.1 เพื่อนำผลมาพิจารณาปรับปรุงในด้านการสอนเป็นการดำเนินการที่จะให้ได้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการสอน

1.2 การประเมินเพื่อปรับปรุงในด้านการเรียน

1.3 การประเมินเพื่อการค้นคว้าวิจัย การประเมินผลในด้านนี้ มุ่งในการพัฒนาการเรียนการสอนโดยตรง เพื่อมุ่งเน้นการหาข้อมูลนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน เช่น การปรับปรุงหลักสูตร การพัฒนาแบบเรียน การหารูปแบบการสอนและอุปกรณ์การสอน รวมทั้งการประเมินจุดหมายของการสอน

2. ความมุ่งหมายด้านบริหาร ได้แก่

2.1 การประเมินเพื่อประกอบการพัฒนาความดีความชอบ ในด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือผลตอบแทนอื่น ๆ เช่น รางวัลหรือทุนหรือเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

2.2 การประเมินเพื่อนำผลมาบริหารงาน เป็นการดำเนินงานเพื่อหาข้อมูลในการจัดบริการงานหรือพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการจัดและการคัดเลือกคนสอน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 103) กล่าวว่า การประเมินการปฏิบัติงานถูกนำมาใช้เกี่ยวกับการตัดสินใจและการให้แนวทางกับการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ด้านการประเมิน (Evaluation objectives) การตัดสินใจที่ปกติธรรมดาที่สุดตามวัตถุประสงค์ด้านการประเมินเกี่ยวข้องกับเรื่องค่าตอบแทน การปฏิบัติงานมักจะใช้ผลกระทบ 2 ส่วนต่อค่าตอบแทนในอนาคต ในระยะสั้นการประเมินการปฏิบัติงาน งานจะกำหนดความสามารถที่จะต้องมีเพิ่มขึ้นในปีต่อไป ส่วนในระยะยาวการประเมินการปฏิบัติงานจะกำหนดว่าพนักงานคนใดจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งซึ่งได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น

การตัดสินใจเรื่องการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานจะได้รับผลกระทบจากการประเมินการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน เนื่องจากผู้บริหารจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การโยกย้าย และการให้ออกจากงาน

การประเมินการปฏิบัติงานยังสามารถถูกนำไปใช้ในการประเมินระบบการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุพนักงาน โดยการเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน กับคะแนนสอบคัดเลือกในขณะที่เป็นผู้สมัครงาน

2. วัตถุประสงค์ด้านการพัฒนา (Developmental objectives) การให้ข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นความต้องการด้านการพัฒนาในเบื้องต้น เนื่องจากพนักงานเกือบทุกคน ต้องการที่จะทราบว่าผู้บังคับบัญชารู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพวกเขา แรงจูงใจ ที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อพนักงานได้รับข้อมูลย้อนกลับที่เสนอแนะเป้าหมายซึ่ง ส่งเสริมความก้าวหน้าของอาชีพในอนาคต การประเมินการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาจะมุ่งไปที่ การให้ทิศทางกับการปฏิบัติงานในอนาคตแก่พนักงานเป็นสำคัญ ข้อมูลย้อนกลับดังกล่าว จะตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อนในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและกำหนดว่าพนักงานควรจะใช้ แนวทางใดเพื่อที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้น ผลที่ได้จากการประเมินการปฏิบัติงานที่จะมีอิทธิพลต่อ การตัดสินใจเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน การประเมินการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยอาจจะส่งสัญญาณให้เห็นถึงพฤติกรรมของพนักงานที่จะต้องทำให้มีจุดแข็ง โดยอาศัย การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานและนอกการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องแยกปัญหาเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลจากการขาดความสามารถหรือทักษะออกจากปัญหาที่มีสาเหตุมาจากการขาดแรงจูงใจ

บทบาทของผู้นิเทศกับการประเมินผลการสอน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2549, หน้า 74-76) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการประเมินผล การสอน เป็นความมุ่งหมายที่ใช้สำหรับการนิเทศการสอนของสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้าน วิชาการ คือ การนำมาพิจารณาปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้นิเทศการสอน ต้องพิจารณาถึง หลักการใช้ประเมินผลการสอน ดังนี้

1. การประเมินผลการสอนต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ โดยการตั้งจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การใช้เครื่องมือ และการรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เป็นที่ยอมรับ ของทุกฝ่าย

2. การประเมินผลการสอน เป็นขั้นตอนหนึ่งของการเรียนภายหลังจากการดำเนินการ การสอนแล้ว ไม่ใช่สิ่งที่จะใช้สร้างความรอบคอบให้กับผู้ใด

3. การประเมินผล ต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย ทั้งจากผู้บริหาร ฝ่ายศึกษานิเทศก์ ฝ่ายครู และนักเรียน

4. การประเมินผลการสอนสามารถทำได้ใน 2 ระยะ คือ

4.1 การประเมินระหว่างสอน (Formative evaluation) เพื่อจะได้พิจารณาถึงวิธีสอนที่ใช้เพื่อการปรับปรุงการสอน

4.2 การประเมินผลสรุป (Summative evaluation) เป็นการประเมินผลเพื่อการตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นการเลือกเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย การบริหารงาน เป็นต้น

5. การประเมินผลการสอนเป็นระบบมี 3 ส่วน คือ

5.1 การประเมินผลตัวป้อน (Input) ได้แก่ การประเมินที่มุ่งตัวผู้เรียนก่อนการสอน รวมทั้งคุณสมบัติความสามารถของผู้สอน

5.2 การประเมินกระบวนการ (Process) เป็นการประเมินขณะดำเนินการเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมของครู

5.3 การประเมินผลผลิต (Product) เป็นการประเมินผลการเรียนการสอนของผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถ มีผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด

6. การประเมินผลการสอน สามารถทำได้ทั้งระดับ โรงเรียนและระดับผู้สอนเอง คือ ในระดับโรงเรียนนั้นเป็นนโยบายจากผู้บริหาร หรือฝ่ายนิเทศที่ทำอย่างเป็นทางการในการประเมินผู้สอนทุกคน อาจจัดตั้งเป็นคณะกรรมการหรืองานของฝ่ายวิชาการ หรือฝ่ายนิเทศครูผู้สอน อาจประเมินตนเอง เพื่อทราบข้อเท็จจริงในการปรับปรุงประสิทธิภาพการสอน

7. การประเมินการสอนจากภาระงานของผู้สอน (Workload) ควรจะได้คำนึงถึงปริมาณและคุณภาพคือ จำนวนชั่วโมง จำนวนชิ้นงาน วิชาที่รับผิดชอบ ว่ามีมากน้อยเพียงใดกับคุณภาพของงาน เช่น ความพึงพอใจในการสอนของผู้เรียน ความรู้ที่ผู้เรียน ได้รับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นต้น

การประเมินผลการสอนเป็นงานที่ละเอียดซับซ้อน และมีผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบจากผู้ถูกประเมิน จึงควรที่จะได้รับการพัฒนาอย่างรอบคอบ โดยการใช้ข้อมูลหลายฝ่ายและองค์ประกอบอื่น ๆ ประกอบการพิจารณาผลการประเมิน โดยบทบาทของผู้บริหารในการนำผลการประเมินไปใช้ในการนิเทศการสอนเพื่อผลทางวิชาการ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า บทบาทของผู้นิเทศกับการประเมินผลการสอน คือ กระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของผู้สอน ว่ามีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไรบ้าง เป็นการปรับปรุงการสอนของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการสอนของครูผู้สอนและผู้นิเทศให้มีความเหมาะสมและประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการสอน โดยตัวผู้สอนเองหรือผู้นิเทศ เพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร ทำให้มองการสอนของตนเองได้ชัดเจนขึ้น

สรุปได้ว่า การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง กระบวนการปรับปรุง การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการประเมินผลการสอนเพื่อให้ได้ ข้อมูลย้อนกลับที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการสอนของครูผู้สอนและผู้นิเทศก์ให้มีความเหมาะสมและประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร

หลักสูตรเป็นหัวใจหลักของการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการศึกษา การจัดการศึกษาจะเป็นไปในทิศทางใดขึ้นอยู่กับความมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นสำคัญเพราะ หลักสูตรเป็นที่รวมจุดมุ่งหมายเนื้อหาและกิจกรรมต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกันหมดเพื่อเป็นแนวทาง ในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น ทั้งผู้บริหารครูและผู้เกี่ยวข้องตลอดจนผู้ปกครองควรมีความ เข้าใจอย่างถ่องแท้ในเรื่องของหลักสูตร โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหาร โรงเรียนการ เข้าใจในเรื่องของหลักสูตรอย่างดีย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอน (กิตติมา ปรีดีติติก, 2532, หน้า 47)

ความหมายหลักสูตร

ความหมายของคำว่า หลักสูตร มาจากภาษาละตินว่า Recourse แต่เมื่อนำมาใช้ในทาง การศึกษาคำว่า หลักสูตร มีความหมายได้หลายอย่าง แต่เดิมมีความหมายว่า รายการกระบวนวิชา ต่อมาคำนี้ได้ขยายความออกไปมากขึ้น บางความหมายมีขอบเขตกว้าง บางความหมายมีขอบเขต แคบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นและประสบการณ์ที่แตกต่างกันของบุคคลนั้น ๆ ที่มีต่อหลักสูตร มีนักการศึกษาได้นิยามความหมายของหลักสูตรไว้ดังนี้

ธำรง บัวศรี (2542, หน้า 7) กล่าวว่า หลักสูตร คือ แผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดง จุดหมาย การจัดเนื้อหา กิจกรรมและมวลประสบการณ์ ในแต่ละ โปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียน มีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้

ประสาธ เนืองเฉลิม (2554, หน้า 30) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง เอกสารและแนวทาง ในการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมหรือ ประสบการณ์ที่จะให้แก่ผู้เรียน และกระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ที่กำหนดโดยผู้พัฒนาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรนั้น ๆ

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2554, หน้า 2) กล่าวว่า หลักสูตรมีความหมายสองนัย ความหมาย ในวงแคบหลักสูตร คือ วิชาหรือเนื้อหาที่สอน ส่วนความหมายในวงกว้าง หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้แก่ผู้เรียนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งมีทั้งทางตรงและ ทางอ้อม

Crow (1980, p. 250) กล่าวว่า หลักสูตร คือ เป็นประสบการณ์ที่นักเรียนได้รับทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้ให้นักเรียนมีการพัฒนาด้านร่างกาย สังคม ปัญญา และจิตใจ

สรุปได้ว่า หลักสูตรคือ แผนหรือแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อแสดงจุดหมาย การจัดเนื้อหากิจกรรมและมวลประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน และกระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียนที่กำหนดโดยผู้พัฒนาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรนั้น ๆ

ความสำคัญของหลักสูตร

หลักสูตรกลายเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง หากไม่มีหลักสูตรแล้วก็เหมือนกับครูผู้สอนขาดทิศทางในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางของการจัดการศึกษาที่ต้องการผลิตคนให้มีคุณภาพตามความต้องการของประเทศ การให้การศึกษาทั้งในระบบ โรงเรียนและนอกระบบ โรงเรียนจำเป็นต้องมีการกำหนดหลักสูตรขึ้น ประสาท เนิ่งเฉลิม (2554, หน้า 30) กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรเปรียบเสมือนแม่พิมพ์ของคนในชาตินั้น ๆ ซึ่งเมื่อจบการศึกษาในแต่ละระดับแล้ว หลักสูตรจะเป็นตัวสะท้อนคุณลักษณะของผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับนั้น
2. หลักสูตรเป็นมาตรฐานของการศึกษา ถ้าประเทศหรือการศึกษาระดับใดมีหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ ก็ย่อมสะท้อนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
3. หลักสูตรเป็นแนวทางของการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับสามารถใช้เป็นเครื่องมือประกอบการกำกับ ดูแล และติดตามผลของการศึกษา
4. หลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติการจัดการเรียนการสอน เป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของผู้เรียนให้ได้มาตรฐานเดียวกัน แต่กระบวนการออกแบบและกิจกรรมการเรียนรู้ นั้น ผู้สอนต้องจัดให้หลากหลายและตอบความมุ่งหมายตามที่หลักสูตรกำหนดไว้
5. หลักสูตรเป็นเครื่องทำนายอนาคตการศึกษาของชาติ และอนาคตของชาติย่อมเกิดจากวิสัยทัศน์ของหลักสูตรที่มีการกำหนดกรอบเนื้อหาและแนวทางที่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ในการจัดการศึกษาที่จะบรรลุเป้าหมายได้นั้นต้องอาศัยหลักสูตรเป็นเครื่องมือนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ถ้าปราศจากหลักสูตรแล้ว การจัดการศึกษาจะไม่มีวันสำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ได้เลย หลักสูตรจึงเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาที่ดี ซึ่ง โจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ว่า การที่จะทราบว่าการศึกษาในระดับต่าง ๆ จะดีหรือไม่ดีสามารถศึกษาได้จากหลักสูตรการศึกษาในระดับนั้น ๆ ของประเทศ เพราะหลักสูตรเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงจุดหมายและนโยบายทางการศึกษาของชาติเข้าสู่การปฏิบัติในสถาบันการศึกษาระดับต่าง ๆ

หลักสูตรจะเปรียบเสมือนกับหางเสือที่คอยกำหนดทิศทางให้การเรียนการสอนเป็นไปตาม ความมุ่งหมายของการศึกษา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ หลักสูตรเป็นเครื่องชี้นำทางในการจัดความรู้ และประสบการณ์แก่ผู้เรียนซึ่งครูจะต้องปฏิบัติตามเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มุ่งสู่จุดหมาย เดียวกัน หลักสูตรจึงเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาและเป็นเครื่องชี้ถึงความเจริญของชาติ เพื่อให้ เกิดการพัฒนาประเทศให้มีคุณภาพ

บุญเลียง ทุมทอง (2554, หน้า 13) ได้สรุปความสำคัญของหลักสูตร ดังนี้ หลักสูตร เปรียบเสมือนเป้าหมายหรือจุดหมายปลายทางให้มีคุณภาพ ซึ่งหลักสูตรนั้นเป็นมาตรฐานของการจัดการศึกษา และแนวทางการจัดการศึกษาส่งเสริมความเจริญของสังคมและพัฒนาการของเด็กตามจุดมุ่งหมาย ของการจัดการศึกษา ซึ่งถือว่าหลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดแนวทางในการจัดประสบการณ์กำหนด แนวทางความรู้ ความสามารถและความประพฤติ ทักษะและเจตคติของผู้เรียนและเนื้อหาวิชาโดย ตระหนักว่าผู้เรียนและสังคมควรได้รับสิ่งใดบ้างที่จะเป็นประโยชน์แก่เด็กโดยตรง ซึ่งจะช่วยให้เด็ก มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างราบรื่น เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ ซึ่งถือว่าหลักสูตรย่อมทำนาย ลักษณะสังคมในอนาคตว่าจะเป็นอย่างไร

ดังนั้น หลักสูตรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากในกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพราะหลักสูตรเป็นตัวกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาและต้องการบอกให้ทราบว่าผู้เรียนบรรลุ จุดหมายอย่างไร และต้องจัดประสบการณ์อย่างไร มีกระบวนการวัดประเมินผลอย่างไร ดังนั้น หลักสูตรจึงเป็นหัวใจในการจัดการเรียนการสอน

การนำหลักสูตรไปใช้

บุญเลียง ทุมทอง (2554, หน้า 13) ได้กล่าวถึงการนำหลักสูตรไปใช้ว่า เป็นการนำ หลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดทำวัสดุหลักสูตร ได้แก่ คู่มือ ครู เอกสารหลักสูตร แผนการสอน แนวการสอน และแบบเรียน เป็นต้น การจัดเตรียมความพร้อม ด้านบุคลากรและสิ่งแวดล้อม เช่น การจัดโต๊ะ เก้าอี้ ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ในการเรียน จำนวนครู และสิ่งแวดล้อมอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การดำเนินการสอน เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดใน ขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้ เพราะหลักสูตรจะได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการสอนของครู ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ในด้านการถ่ายทอดเนื้อหาความรู้การวัดและประเมินผล จิตวิทยาการสอน ตลอดจนปรัชญาการศึกษาของแต่ละระดับ จึงทำให้การเรียนของผู้เรียนบรรลุเป้าหมายหลักสูตร

ชูศรี สุวรรณโชติ (2544, หน้า 220-221) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้ ดังนี้
ขั้นที่ 1 การเตรียมการ จะต้องดำเนินการ ดังนี้

1. รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรทุกชนิดที่มีอยู่ให้พร้อมที่จะนำไปใช้ เช่น ตัวหลักสูตร คู่มือการใช้หลักสูตร คู่มือครู คู่มือการประเมินผล ระเบียบการประเมินผล เอกสาร คำรา แบบเรียน เป็นต้น

2. การกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน กล่าวคือ จะต้องคิดค้นหาและใช้วิธีการทำงานใหม่ ๆ ให้ได้ผลงานดีขึ้นเสมอ

ขั้นที่ 2 การกำหนดหน่วยงานสนับสนุน จะต้องดำเนินการดังนี้

1. การกำหนดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรทำหน้าที่ความรับผิดชอบในการใช้หลักสูตรเช่น กรมเจ้าสังกัด เขตการศึกษา สำนักงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอื่น ๆ
2. การกระจายความคิด ชี้แจง สนับสนุนให้หน่วยงานย่อยของแต่ละสังกัดดำเนินการใช้หลักสูตรอย่างเต็มที่

ขั้นที่ 3 กำหนดบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร

1. กำหนดบุคลากรที่เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรซึ่ง ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมผู้บริหาร โรงเรียน และผู้บริหารระดับย่อยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดบุคลากรที่ต้องปฏิบัติตามหลักสูตรซึ่ง ได้แก่ ครูผู้สอน ครูผู้สนับสนุน การสอนนักวัดผลการศึกษา

ขั้นที่ 4 กำหนดแนวทางการติดตามผลและการประเมินการใช้หลักสูตร

1. กำหนดรูปแบบการติดตามผลและการประเมินผลการใช้หลักสูตร
2. การติดตามผลและประเมินผลการใช้หลักสูตรตามที่กำหนดไว้

จากแนวคิดและขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้ที่ได้ยกตัวอย่างข้างต้นจะเห็นได้ว่า การนำหลักสูตรไปใช้นั้นเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาหลักสูตร เพราะเป็นการนำความคิดอุดมการณ์ จุดหมายของหลักสูตร เนื้อหาวิชาและประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้ถูกคัดเลือกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ไปสู่ผู้เรียน ขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้นี้ จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวซึ่งจะได้มีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงเพื่อพัฒนาในขั้นถัดไป

การพัฒนาหลักสูตร

Parkay and Hass (2000 อ้างถึงใน นพแก้ว ณ พัทลุง, 2550, หน้า 10) หลักสูตรเป็นแผนสำหรับการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งได้มาจากการประเมินความต้องการ และการเขียนพันธกิจ (Mission) เป้าหมาย จุดประสงค์ เนื้อหา กลวิธีการสอน รวมทั้งการประเมินผล ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนหลักสูตร คือ กระบวนการรวบรวม จำแนกสังเคราะห์และเลือกข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน ข้อมูลนี้ใช้ในการออกแบบประสบการณ์ที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร
2. การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของสังคม การพัฒนามนุษย์ การเรียนรู้ และพุทธิปัญญา
3. การตัดสินใจขณะวางแผนหลักสูตรอย่างรอบคอบและเชื่อมโยงไปยังเกณฑ์

4. การวางแผนการสอน คือ กระบวนการหลักของการวางแผนหลักสูตร ผู้สอนควรวางแผนการสอนโดยอาศัยแนวทางจากทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของสังคม

นอกจากนั้นยังได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. การวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลพื้นฐานจะกระทำก่อนที่จะลงมือร่างหลักสูตร ข้อมูลที่จะต้องวิเคราะห์และรวบรวม มักจะ ได้แก่ ปรัชญาการศึกษา ทฤษฎีการเรียนรู้ธรรมชาติและ พัฒนาการของผู้เรียน ลักษณะของสังคมและวัฒนธรรม

2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นการกำหนดความคาดหวังว่าผู้เรียนที่จบหลักสูตรจะมีคุณลักษณะอย่างไร ซึ่งจุดมุ่งหมายของหลักสูตรจะกำหนดไว้ก่อนที่จะเลือกเนื้อหาสาระบรรจุในหลักสูตร

3. การเลือกและจัดลำดับเนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ หมายถึง การเลือกจัดเนื้อหาความรู้และเลือกจัดประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีคุณลักษณะตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร

4. การกำหนดแนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้แต่ละวิชา

5. การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรและปรับแก้ก่อนนำไปใช้ เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตรที่ร่างเสร็จแล้ว และปรับปรุงแก้ไขบางส่วนก่อนนำไปใช้จริง

6. การนำหลักสูตรไปใช้ คือ การนำหลักสูตรไปลงมือปฏิบัติหรือนำหลักสูตรไปจัดการเรียนการสอนตามกระบวนการนั่นเอง

7. การประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นการตรวจสอบว่าหลักสูตรที่นำไปใช้แล้วนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายทั้งหมดหรืออย่างน้อยเพียงใด

8. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร จะกระทำเมื่อเรารู้ผลจากการประเมินผลการใช้หลักสูตรแล้ว ถ้าพบข้อบกพร่องก็ต้องมีการปรับปรุงหรือแก้ไขหลักสูตร

ชวลิต ชูกำแหง (2551, หน้า 59) ได้กล่าวถึงรูปแบบในการพัฒนาหลักสูตร สามารถสังเคราะห์ได้ ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการวิเคราะห์สำรวจสภาพปัญหา ความต้องการ ความจำเป็นในการสร้างหลักสูตร

2. การพัฒนาหลักสูตร โดยการกำหนดจุดมุ่งหมายจากข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 กำหนดเนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดขึ้น

3. การทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรไปทดลองใช้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

4. การประเมินและติดตามผลหลักสูตร เพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรที่ได้พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมเพียงใด

Hallinger and Muypfy (1985, pp. 221-224) ได้กล่าวถึง การประสานการใช้หลักสูตรว่า หมายถึง พฤติกรรมการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตร ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่ง จุดประสงค์ตามหลักสูตรของโรงเรียนจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียนและคะแนน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่จะต้องสร้างความเข้าใจกับครู ในโรงเรียนในด้านการเอาหลักสูตรไปปฏิบัติให้มากที่สุด แต่การที่ผู้บริหารจะสามารถควบคุม กำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตรได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักสูตรที่ใช้สอนในห้องเรียนให้ถ่องแท้เสียก่อน

สรุปได้ว่า การประสานงานด้านใช้หลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ในการประสานงานกับครูผู้สอนในด้านการนำหลักสูตร ไปใช้ให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของ หลักสูตรนอกจากนี้ยังต้องจัดให้มีการประสานงานและกำกับดูแลให้ครูสอนและประเมินผลได้ตรง ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรนับว่างานด้านการใช้หลักสูตรเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่ง สำหรับผู้บริหาร โรงเรียน

ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

Davis and Thomas (1989) ได้กล่าวถึง วิธีในการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของ นักเรียน ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. การสังเกตจากความรับผิดชอบของนักเรียนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย
2. มีการกำกับดูแลการเรียนของนักเรียนทั้งจากการสังเกต และการสัมผัสโดยตรง
3. มีการพัฒนาและใช้วิธีการง่าย ๆ จากการทำงานประจำ ในการรวบรวมการสรุป และ รายงานข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ในการเรียนรู
4. มีการสำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม โดยดูจากข้อมูลและ คะแนนในห้องเรียน รวมทั้งระดับผลการเรียน เพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการเรียน โดยใช้เวลาออกเหนือไปจากเวลาในห้องเรียน
5. ใช้ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการของคณะครูในการประเมินวิธีการสอนที่มี ประสิทธิภาพของครู
6. ให้ผู้ปกครองมีส่วนในการตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนด้วย

Hallinger and Muypfy (1985, pp. 221-224) ได้กล่าวถึง การติดตามตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียนว่า ผู้บริหารจะใช้ผลคะแนนทดสอบของนักเรียนในการกำหนดเป้าหมาย ของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้า

ตามเป้าหมายของโรงเรียน ในโรงเรียนที่คณะครูเห็นความสำคัญด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนสูงมาก มักจะจัดให้มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างใกล้ชิดโดยผ่าน ทางผลคะแนนทดสอบ รายงานระดับผลการเรียน รวมทั้งวิธีอื่น ๆ อีกมากมาย

การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนจะทำให้ครูได้ทราบถึงข้อมูลเพื่อที่จะใช้ ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการสอนหรือการช่วยเหลือนักเรียนได้ตรงตามศักยภาพและ ความต้องการของนักเรียนอันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งครูอาจใช้วิธีการ สังเกตการตรวจแบบฝึกหัดการสอบถามการทำแบบทดสอบเป็นต้นเพื่อเป็นเครื่องมือ สำหรับการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนจะช่วยให้ครูผู้สอนได้ทราบข้อบกพร่องของผู้เรียนและ การเรียนการสอนของตนด้วยการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นหน้าที่ของครูผู้สอน แต่ผู้ที่บทบาทหน้าที่สำคัญในการกระตุ้นกำกับติดตามครูก็คือ ผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเป็นการ ตรวจสอบว่านักเรียนมีพัฒนาการขึ้นหรือไม่อย่างไรควรมีการปรับปรุงหรือซ่อมเสริมในเรื่องใด

สรุปได้ว่า การติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การตรวจสอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยผ่านทางผลคะแนนทดสอบ และมีการรายงานระดับผล การเรียน รวมทั้งวิธีอื่น ๆ อีกมากมาย เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินผลด้านการสอน การประเมินหลักสูตร ตลอดจนการวางแผนเพื่อการพัฒนาผู้เรียน

การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

ความหมายของบรรยากาศโรงเรียน

Hoy and Miskel (1982) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะเฉพาะ ภายในที่สามารถแยกแยะ โรงเรียนหนึ่งว่ามีความแตกต่างจากโรงเรียนอื่น ๆ อย่างไร บรรยากาศ จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนที่อยู่ในโรงเรียนนั้น ๆ และได้สรุปอีกว่า บรรยากาศนี้เป็นผลผลิต สุดท้ายที่เกิดจากกลุ่มคนที่อยู่ในโรงเรียนอัน ได้แก่ นักเรียน ครู ผู้บริหาร ซึ่งทำงานร่วมกัน ในการที่จะสร้างความสมดุลในระบบสังคมระหว่างองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ซึ่งประสบการณ์ของทุกคนที่มีส่วนร่วมในบรรยากาศนั้น ๆ ก็จะมีส่วนที่แลกเปลี่ยนค่านิยม ความเชื่อและแบบแผนทางสังคม

Tagiuri and Litwin's (1968 cited in Sackney, 1988) สรุปว่า บรรยากาศของโรงเรียน จะมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายในของโรงเรียนซึ่งสมาชิกอัน ได้แก่ นักเรียน ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครองสร้างประสบการณ์ร่วมกัน บรรยากาศมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในโรงเรียนและสามารถอธิบายในลักษณะของค่านิยม แบบแผนและความเชื่อของภาพรวม คุณลักษณะของโรงเรียน

อากรณ ใจเที่ยง (2553, หน้า 255-256) กล่าวว่า ด้วยหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับปัจจุบันมุ่งหวังให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ทำให้ผู้เรียนมีสุขภาพจิตดี มีความสุข ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเป็นผู้ใหญ่ที่ดีต่อไปในอนาคต ทำให้ผู้เรียนเกิดกำลังใจใฝ่เรียนรู้ ไม่ท้อแท้และทอดทิ้ง เป็นการส่งเสริมนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และรักการเรียนรู้อื่นๆ ตลอดชีวิต ซึ่งทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตนเอง และมีกำลังใจที่จะทำแต่สิ่งที่ดีงามตลอดไป และได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพราะได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน เป็นการฝึกการยอมรับ การเข้าใจ เห็นใจผู้อื่น ไม่มุ่งมั่นเอาชนะ มีเหตุผล ฝึกความอดทน อดกลั้น รู้จักผ่อนปรน รู้จักให้อภัย เป็นต้น

ดังนั้น สรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียน คือ ลักษณะเฉพาะภายในโรงเรียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนที่อยู่ในโรงเรียนนั้น ๆ มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายในของโรงเรียน ซึ่งการสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนและความมีประสิทธิผล

Sackney (1988) ได้ศึกษางานวิจัยจำนวนมากและพบว่า มีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาความแตกต่างขององค์กรที่มีประสิทธิผลมากและน้อยเปรียบเทียบกับงานวิจัยจำนวนมากบ่งชี้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นเรื่องของการเรียนรู้ของนักเรียนและพัฒนาการของนักเรียนมีผลโดยตรงอย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพและลักษณะเฉพาะของบรรยากาศแต่ละโรงเรียน สอดคล้องกับ Anderson (1982 cited in Sackney, 1988) ซึ่งได้ศึกษาทั้งทางด้านทฤษฎีและจากประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผล โดยเฉพาะในเรื่องของผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและคุณภาพชีวิตในโรงเรียน ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์โดยตรงกับบรรยากาศของโรงเรียนและเชื่อว่าการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนเป็นเรื่องที่เป็นแก่นสำคัญ

Owens (1981 cited in Sackney, 1988) พบว่า โรงเรียนที่เน้นการสื่อสารโดยเปิดเผย การให้การสนับสนุนและความร่วมมือ การใช้ปัญญาและการเสริมแรงให้รางวัลกับผู้ประสบความสำเร็จ จะมีประสิทธิผลเหนือกว่า โรงเรียนที่เน้นการควบคุมการเคร่งครัดต่อกฎเกณฑ์ การบีบบังคับ การเฉยเมย ขาดความกระตือรือร้นหรือมีการให้รางวัลเหมือน ๆ กัน

ผู้บริหารโรงเรียนกับการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนและมีผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนประการหนึ่ง คือ บรรยากาศการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียนบรรยากาศโรงเรียน

มีอิทธิพลต่อบุคลากรทุกคนในโรงเรียน อัน ได้แก่ นักเรียน ครู ผู้บริหาร ซึ่งทำงานร่วมกัน ดังนั้น โรงเรียนจึงควรเป็นสถานที่ที่มีบรรยากาศที่ดี

วีรวรรณ วรรณโท (2556 อ้างถึงใน สันติ บุญภิรมย์, 2557, หน้า 123) กล่าวว่า ผู้บริหาร โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทต่อการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ในหน่วยงานของตนเอง สำหรับแนวทางที่เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถกระทำได้ มีดังนี้

1. ผู้บริหารต้องทำตนแบบอย่าง ทำให้เห็นว่าตนเองเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน โดยจัดเวลา สำหรับการอ่านหนังสือในโรงเรียนให้กับตนเองได้อ่านทุกวัน และพร้อมทั้งจัดเวลาให้ครูและ นักเรียนอ่านหนังสือพร้อมกันทุกวัน

2. ข้อตกลงร่วมกันให้ครูแต่ละคนได้พูดเชิงวิชาการในที่ประชุมครู ครั้งละ 5 นาที หมุนเวียนกันไปทุกคน

3. ส่งเสริมให้ครูเขียนบทความทางวิชาการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

4. จัดหาหนังสือ ตำรา วารสาร สารคดี หรือบทความใหม่ ๆ หมุนเวียนมาให้ครูอ่าน

5. จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และสถานที่ให้เอื้อต่อการอ่านหนังสือ และมีมุมต่าง ๆ ที่ให้ความรู้อยู่ทั่วไปในโรงเรียน

6. ให้ครูเวรประจำวันได้หาบทความเชิงวิชาการมาเล่าให้นักเรียนฟัง นอกเหนือจากกฎ ข้อบังคับระเบียบ วินัย ความประพฤติของนักเรียน

7. ให้ครูรวบรวมสรุปการอ่านบทความต่าง ๆ ประจำทุกเดือน เสนอผู้บริหาร

8. สนับสนุนส่งเสริมให้ครูทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

9. จัดส่งครูเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการในโอกาสอันควร

Hallinger and Muiyphy (1985, pp. 221-224) กล่าวว่า บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียน หมายถึง บรรทัดฐานในการปฏิบัติในด้านต่าง ๆ และทัศนคติของครู นักเรียน และ บุคลากรในโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญ ในการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนผ่านกิจกรรมด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งานวิชาการ โดยตรง เช่น การที่ผู้บริหารสื่อสารความคาดหวังที่มีต่อตัวนักเรียนและครูผ่านนโยบาย และ แนวการปฏิบัติด้านต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นใช้เองภายในโรงเรียน ผู้บริหารสามารถสร้างอิทธิพล โน้มน้าวทัศนคติของครูและนักเรียน โดยการจัดเกณฑ์การให้รางวัลสำหรับความสำเร็จทางการเรียน การทุ่มเทความพยายาม ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ความคาดหวังที่ชัดเจนที่ต้องการให้เกิดกับ ตัวนักเรียนโดยผ่านกระบวนการบริหารเวลาในการเรียนการสอนอย่างระมัดระวัง การคัดเลือก โปรแกรมการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม ซึ่งการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ มี องค์ประกอบย่อย 6 ด้าน คือ 1) การควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน 2) การดูแล

เอาใจใส่ครูและนักเรียน3) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 4) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
5) ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ 6) ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

จากคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บรรทัด
ฐานในการปฏิบัติในด้านต่าง ๆ และทัศนคติของครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนมีอิทธิพลต่อ
การเรียนรู้ในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
เพื่อมุ่งหวังให้ผู้เรียนประสบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พร้อมทั้งเป็นการส่งเสริมนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน
และรักการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ตลอดชีวิต นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดียังส่งผล
ให้ผู้เรียนมีสุขภาพจิตดี มีความสุข สดชื่น เบิกบาน ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเป็นผู้ใหญ่ที่มีสุขภาพ
และทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตนเอง และมีกำลังใจที่จะทำแต่สิ่งที่ดีงามตลอดไป

ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน

Hallinger and Muiyphy (1985, pp. 221-224) ได้กล่าวถึง ด้านการควบคุมเวลาที่ใช้
ในการจัดการเรียนการสอนว่า เวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของนักเรียนได้รับ
การกระทบกระเทือนจากกิจกรรมต่าง ๆ มากมายในโรงเรียน เวลาที่ใช้ในการสอนของครู
ในห้องเรียนมักจะสูญเสียไปกับเสียงรบกวนจากการประกาศ กิจกรรมอื่น ๆ ที่เด็กเรียนซ้ำ รวมทั้ง
คำขอร้องต่าง ๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาทางควบคุมกิจกรรม
เหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ
ในการน่านโยบายนี้ไปใช้ โดยการกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้
ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนได้เต็มที่ นักเรียนอาจจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

สรุปได้ว่า การควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร
โรงเรียนโดยตรงจะต้องหาทางควบคุมกิจกรรมที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนเพื่อให้ครูผู้สอน
ได้ทำหน้าที่ในการสอนได้อย่างเต็มที่ในการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ผู้เรียน การลดกิจกรรมที่ไม่
เกี่ยวข้องกับทางวิชาการควรมีการผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน เพื่อเพิ่มเวลาในการเรียน
ได้เต็มที่ นักเรียนอาจจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ด้านการเอาใจใส่ดูแลครูและนักเรียน

Hallinger and Muiyphy (1985, pp. 221-224) ได้กล่าวถึงการเอาใจใส่ดูแลครูและนักเรียน
อย่างใกล้ชิดว่า ถึงแม้เวลาส่วนใหญ่ของผู้บริหารจะถูกใช้ไปเพื่อการประชุมและการปฏิบัติหน้าที่
ทางการบริหารก็ตาม ทั้งนี้ผู้บริหารควรมีการพิจารณาการจัดลำดับความสำคัญให้กับเวลาที่เหลือ
ในการทำสิ่งใดการอยู่พร้อมในโรงเรียนเพื่อเป็นหลักแก่ครูและนักเรียนของผู้บริหารนั้นจะช่วยเพิ่ม
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และนักเรียน ซึ่งในการสร้างปฏิสัมพันธ์ในครั้งนี้จะทำให้ผู้บริหาร
ได้รับข้อมูลข่าวสารมากมายในด้านความต้องการของคณะครูและนักเรียน ผู้บริหารจะมีโอกาส

ในการสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้กับครูและนักเรียนได้ทราบ นอกจากนั้น ยังส่งผลดีต่อทัศนคติและพฤติกรรมของครูและนักเรียนอีกด้วย

สรุปได้ว่า การเอาใจใส่ดูแลครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด คือ การที่ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดและได้มีโอกาสในการพูดคุยในเรื่องต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารจะได้รับทราบถึงความต้องการของนักเรียนและครู อีกทั้งผู้บริหารจะได้มีโอกาสสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้นักเรียนและครูทราบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนร่วมกันตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

ความหมายของแรงจูงใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2542, หน้า 20-21) แรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้น

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ผลสำเร็จออกมา ซึ่งจะ ได้ผลดีหรือไม่มากนักขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไร หรือมากน้อยเพียงใด

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550 อ้างถึงใน จอมพงษ์ มงคลวานิช, 2555, หน้า 217) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานที่จะทำให้บุคลากรเต็มใจที่จะรวมพลังทุ่มเทความอดสาหะพยายามอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น องค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจมีหลายประการด้วยกัน นับตั้งแต่บทบาทของผู้นำ เพื่อนร่วมงาน สิ่งตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งเหล่านี้คือ พลังผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีความผูกพัน มุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นแก่ตนเองและองค์การ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จขององค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่ สิ่งตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งเหล่านี้คือ พลังผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีความ มุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นแก่ตนเองและองค์การ

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการ แรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้
2. แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ

แรงจูงใจในการทำงานกับการบริหารงานบุคคล

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 217) กล่าวว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การปฏิบัติงานในองค์กรควรจะได้รับผลตอบแทนของความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมทำให้บุคลากรเอาใจใส่กับงานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน หน่วยงานนั้นต้องมีความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรและสามารถหาสิ่งจูงใจตอบสนอง ขณะเดียวกันหากความต้องการของบุคลากรมีทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายตามที่ต้องการ ทำให้บุคลากรมีเป้าหมายไปสู่เป้าหมายขององค์กร งานด้านบริหารบุคคลจึงมีส่วนสำคัญที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ การจูงใจที่จะสามารถโน้มน้าวให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 วิธี คือ

1. การจูงใจตามหลักผลประโยชน์ตอบแทน ตามข้อสมมติฐานมีความเชื่อกันว่าคนทุกคนต่างทำงานโดยหวังผลตอบแทน แต่หากพวกเขาเชื่อว่าตนเองจะมีโอกาสได้รับผลประโยชน์ตอบแทน และมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นในหน้าที่การงาน บุคลากรนั้นย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ

2. การจูงใจตามหลักผลผลิต จะเน้นการให้รางวัลตอบแทนเชื่อมโยงกับผลผลิตหรือผลงานที่ปฏิบัติได้โดยตรง คือ ข้อสมมติฐานของวิธีนี้มีข้อสังเกตที่ว่า หากบุคลากรปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นต่อไป การจูงใจจำเป็นต้องใช้รางวัลเป็นตัวเสริมแรงและกระตุ้นให้เร่งการผลิตอย่างต่อเนื่อง

3. การจูงใจตามหลักตอบสนองความต้องการ จะยึดถือความต้องการพื้นฐานของบุคคลเป็นหลัก และพยายามมุ่งทำให้งานหรือสภาพงานสามารถตอบสนองความพอใจให้มากยิ่งขึ้น โดยอาศัยข้อเท็จจริงที่ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้น หากผู้บริหารพยายามตอบสนองความต้องการเหล่านี้มากขึ้นเรื่อย ๆ แล้ว พลังจูงใจของบุคลากรจะเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพและปริมาณผลผลิต และสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะงานทุกอย่างจะทำให้สำเร็จได้ดีก็ต่อมาจากพลังความคิดริเริ่มและความพอใจของบุคลากรเป็นสำคัญ ซึ่งเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจมีดังนี้

1. การให้คำชมเชย คือ ผู้บริหารต้องมีการชมเชยบุคลากรในโอกาสที่เหมาะสมจะเป็นการเพิ่มกำลังใจและกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากยิ่งขึ้น

2. การให้ความเป็นธรรม คือ การดูแลปกครองบุคลากรโดยยึดถือหลักความเป็นธรรมในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ

3. การยกย่องให้เกียรติและการให้การยอมรับ ถือเป็น การสร้างเสริมความรู้สึกที่ดี ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้รับการยกย่องจากผู้บริหารและสังคมรอบข้าง

4. การให้ความเป็นมิตร คือ การแสดงออกของผู้บริหารที่ไม่ถือตนสูงกว่าลูกน้องให้ความเป็นกันเอง ความห่วงใย และความรู้สึกอบอุ่นในการอยู่ร่วมปฏิบัติงาน

5. การให้ร่วมใช้ความคิด คือ การที่ผู้บริหารร่วมเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในส่วนของงานขององค์กร เช่น การกำหนดวัตถุประสงค์หรือนโยบาย การวางแผนเพื่อการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน เป็นต้น การปฏิบัติเช่นนี้จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันและภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วม ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานมากขึ้น

6. การให้ร่วมปฏิบัติงาน คือ การที่ผู้บริหารให้บุคลากรร่วมลงมือปฏิบัติงานในบางโอกาส ซึ่งจะเป็นการสร้างความผูกพันที่ดี เพราะถือว่าผู้บริหารให้เกียรติในความเป็นกันเอง

7. การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน โดยผู้บริหารต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความสนใจของบุคลากรเป็นเกณฑ์ในการแบ่งปริมาณงาน ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบให้แต่ละคน จะส่งผลให้บุคลากรพอใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน

8. การให้ความช่วยเหลือบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรมีปัญหาหรือความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องเข้าไปช่วยเหลือเพื่อแก้ปัญหาข้อขัดแย้งเหล่านั้น เช่น ไกล่เกลี่ยให้คำแนะนำร่วมคิดหาวิธีแก้ปัญหา สิ่งเหล่านี้เป็นผลทำให้บุคลากรรู้สึกอบอุ่นและมีขวัญกำลังใจที่ร่วมปฏิบัติงานต่อไป

9. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการสุดท้ายที่ผู้บริหารบางท่านจะมองข้ามไปเพราะถือว่าไม่ใช่เรื่องใหญ่ ซึ่งเป็นความคิดที่ผิด ทั้งนี้เพราะบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความรู้สึกของบุคลากรที่จะช่วยส่งเสริมสถานะทางด้านกายและใจอีกทางหนึ่ง

Hallinger and Muepy (1985, pp. 221-224) กล่าวว่า การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครูนับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจารย์อาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว หากแต่อาจจะเป็นคำชมเชยหรือการให้สังคมยอมรับ โดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณและการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Mayo (1989 อ้างถึงใน บุญช่วยศิริเกษ, 2540, หน้า 112-113) มีความเห็นว่าผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีความสำคัญต่อคนงานไม่แพ้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ดังนั้นการบริหารที่ต้องการให้องค์กรประสบผลสำเร็จจึงจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมของบุคคลและวิธีจูงใจ เพื่อที่จะสามารถชักจูงหรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู หมายถึง การสร้างแรงจูงใจเพื่อชักจูงหรือ ผลักดันในการทำงานให้กับครูอาจารย์ ซึ่งส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพ สูงสุดอาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียวหากแต่อาจจะเป็นคำชมเชย การยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือการให้ ผลตอบแทนด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

Wart, Cayer, and Cook (1993, pp.18-19 อ้างถึงใน บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2554, หน้า 369-370) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลสามารถทำได้โดยการฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) ซึ่งทั้ง 3 คำมีความหมาย ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) มีเป้าหมายอยู่ที่ทักษะซึ่งต้องการนำไปใช้ในทันทีทันใด การฝึกอบรมขึ้นอยู่กับทักษะในงานที่ต้องการทำเป็นหลัก มุ่งยกระดับความสามารถในการทำงาน ซึ่งรวมถึงทักษะพื้นฐานในการใช้การสื่อสาร ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และการพัฒนาในระดับ บริหารการจัดการ การให้คำแนะนำ ใช้เวลาในการฝึกอบรมสั้นกว่าการศึกษา และเน้นเป้าหมาย ที่ผลผลิต

2. การศึกษา (Education) จุดเน้นของการศึกษา คือ ให้ความรู้และทักษะทั่วไปในสาขา ที่เกี่ยวข้องมากกว่าเน้นเฉพาะงาน เป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคต แตกต่างจากงานปัจจุบัน ใช้เวลานานกว่าการฝึกอบรม

3. การพัฒนา (Development) เน้นเป้าหมายผู้เรียนและสิ่งที่ต้องการรู้ คือ รวมทั้ง กระบวนการฝึกอบรมและให้การศึกษาต้องการให้ผู้เรียนเข้าถึงงานด้วยวิธีหลากหลาย มากกว่า จะสอนเทคนิคเฉพาะ การพัฒนามีเป้าหมายที่ต้องการเปลี่ยนจากงานเฉพาะมาเป็นงานที่บุคคลนั้น รับผิดชอบ มีความสนใจที่จะทำให้อดีขึ้น การพัฒนารวมถึงการทุ่มเทความสนใจในการวางแผนของ ชีวิตกับความสนใจใฝ่รู้ของบุคคลซึ่งสอดคล้องกับ สมหวัง คุรุรัตน์ (2535, หน้า 2) ที่ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาครูว่า เป็นการที่ให้ครูได้เรียนรู้ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในการพัฒนาหลักสูตร เพราะในความหมายของการเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behaviors) อันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ของการมีปฏิสัมพันธ์ กับสิ่งแวดล้อม บุคคลจะเกิดการเรียนรู้ได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับรับรู้ของบุคคลและยังขึ้นอยู่กับ ประสบการณ์การเรียนรู้ การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ง่ายถ้าสิ่งที่เรียนมีความหมายกับผู้เรียน และ เกิดประโยชน์กับผู้เรียน เมื่อผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องใดแล้ว อาจแสดงปรากฏออกมาเป็น การกระทำ (Performance) ซึ่งพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปของบุคคลสามารถสังเกตเห็นได้จาก

พฤติกรรมภายนอกและภายในที่มองไม่เห็น และการเปลี่ยนแปลงนี้รวมถึงการเปลี่ยนแปลงปริมาณหรือคุณภาพของพฤติกรรมด้านความรู้ ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และทักษะการปฏิบัติ

Delors (1996, pp.147-149 อ้างถึงใน ชีรศักดิ์ อัครบวร, 2545, หน้า 37-39) กล่าวว่าแนวทางในการพัฒนาครูอย่างจริงจังแบบครบวงจรมีดังนี้

1. การสรรหาผู้เข้าเรียนรัฐวิชาครู ควรให้ได้ผู้เรียนที่มีคุณลักษณะเหมาะสมตามที่กำหนดเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วมีการคัดเลือกเป็นกรณีพิเศษเพื่อการบรรจุเข้าสู่ตำแหน่งครูต่อไป

2. การศึกษาเบื้องต้นในสถาบันฝึกหัดครู สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู การศึกษาเบื้องต้นต้องสำเร็จปริญญาตรี เนื่องด้วยครูต้องมีบทบาทหลายประการ เช่น เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ พัฒนาบุคลิกเยาวชน และส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

3. การอบรมครูประจำการ ครูประจำการต้องได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยเฉพาะการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งนี้ การอบรมควรดำเนินการด้วยการประหยัดทั้งเวลา ค่าใช้จ่าย และความสะดวก อาจใช้ระบบการศึกษาทางไกล

4. การพัฒนาผู้สอนในสถาบันฝึกหัดครู กล่าวถึง คณาจารย์ที่ทำการสอนอยู่ในสถาบันฝึกหัดครูต้องได้รับการพัฒนาพร้อมที่จะสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนมาช่วยในการผลิตครู เพื่อให้ได้ความรู้ความต้องการของชุมชน และทำให้การผลิตครูมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

5. การนิเทศ เป็นกิจกรรมหนึ่งที่จะช่วยเหลือครูหรือพัฒนาครูเกี่ยวกับความรู้ใหม่ วิธีการสอน แหล่งข้อมูลที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาครู และควรกระทำควบคู่กับกิจกรรมด้านอื่น ๆ เช่น การควบคุม การตรวจสอบ การปรับปรุงงานของครูอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

6. การจัดการ หมายถึง การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามลักษณะงาน พร้อมทั้งจะกำหนดปริมาณงานของครูด้วย

7. การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม กล่าวคือ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในงานของโรงเรียนที่เกี่ยวกับการร่วมปฏิบัติงาน และร่วมตรวจสอบการทำงานของครูด้วย

8. สภาพการปฏิบัติงาน เป็นเงื่อนไขให้ครูไม่ละทิ้งอาชีพครูที่เป็นวิชาชีพ ดังนั้น สภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วยอัตราเงินเดือน สิทธิประโยชน์ และการอำนวยความสะดวกสบายในโรงเรียนที่ครูมาปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น ๆ ต้องอยู่ในระดับดี

9. อุปกรณ์การสอน เป็นเครื่องมือที่ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและหมายความรวมถึง แบบเรียนในการสอนนักเรียนจะต้องได้รับการปรับปรุงอยู่เสมอตามระยะเวลาที่เหมาะสม

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แนวทางในการพัฒนาครู กล่าวคือ เป็นกระบวนการที่ให้ครู ได้เรียนรู้ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อพัฒนาตนเองให้ทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา กิจกรรมในการพัฒนาครู เช่น การเข้าร่วมการอบรม การสัมมนา การไปทัศนศึกษาโดยพบเจอแหล่งเรียนรู้จริง การจัดกิจกรรมภายในโรงเรียนซึ่งมีโอกาสด แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นต้น

การพัฒนาครูประจำการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2554, หน้า 375- 377 อ้างถึงในพลสันต์ โพธิ์ศรีทอง, 2541, หน้า 12 -14) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูประจำการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนี้

1. แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาครูประจำการยุคใหม่ มีดังนี้

1.1 พัฒนาครูประจำการ โดยยึดภารกิจของครูที่ปฏิบัติในโรงเรียนเป็นฐานะของพัฒนา (พัฒนาสิ่งที่เป็นวิถีชีวิตการทำงานของครู)

1.2 นำเอาภารกิจ วิธีทำงาน กระบวนการทำงาน ตลอดจนเป้าหมายการปฏิบัติงานของ ครุมาเป็นเนื้อหาสาระ กระบวนการ และกิจกรรมในการพัฒนาครูประจำการ ด้วยการนำเอา เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการพัฒนาครู

1.3 เป้าหมายของการพัฒนาครูประจำการ นอกจากให้ครูได้พัฒนาอย่างสัมฤทธิ์ผล แล้วการพัฒนาส่งผลให้เกิดต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยตรง และพร้อมกันนั้นการพัฒนาครู จะต้องเกิดผลกระทบในทางบวกต่อ โรงเรียนและชุมชนด้วย

1.4 การพัฒนาครูประจำการต้องไม่นำครูออกมาจากวิถีชีวิต หรือวัฒนธรรมการ ปฏิบัติงานประจำการของครู เพื่อให้นักเรียนได้รับการเรียนเต็มหลักสูตร ไปพร้อม ๆ กับตัวครูได้รับการพัฒนา

1.5 การพัฒนาครูประจำการยุคใหม่ ต้องทำให้ครูรู้สึกว่ามีศรัทธา มีความสุข มีส่วนร่วมได้ใช้ความคิดวิเคราะห์ เป็นศูนย์กลาง เป็นคนสำคัญ ได้ลงมือปฏิบัติจริงและเห็นคุณค่า ของการทำกิจกรรม

2. กระบวนการการพัฒนาครูประจำการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และมุ่งให้เกิดผลต่อ การเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง คือ การพัฒนาครูประจำการด้วยกระบวนการเรียนรู้ 5 กระบวนการ และหวังให้ครูนำกระบวนการเหล่านี้ไปใช้ในการเรียนการสอนของตนเอง ได้แก่ กระบวนการ เรียนรู้อย่างมีความสุข ประกอบด้วย การสร้างศรัทธาและฉันทะ การเรียนรู้ธรรมชาติ และกลมกลืน กับวิถีชีวิต กระบวนการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม กระบวนการเรียนรู้จากการฝึกวิเคราะห์ กระบวนการเรียนรู้ด้วยการพัฒนาสุนทรียภาพ กระบวนการเรียนรู้ด้วยการพัฒนาลักษณะนิสัย

องค์ประกอบของกระบวนการเรียนการสอนที่ต้องพัฒนาครูประจำการให้เกิดจิตสำนึก และนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในโรงเรียนในชั้นเรียนที่ครูรับผิดชอบ ได้แก่

2.1 ปฏิรูปวิธีเรียนของผู้เรียน โดยเปลี่ยนจากครูเป็นศูนย์กลางมาเป็นการใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือเรียนรู้จากสื่อนวัตกรรม เครื่องมือการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มากขึ้น

2.2 ปรับพฤติกรรมการสอนของครูให้สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้แบบใหม่ของผู้เรียน

2.3 พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เครื่องมือ ตลอดจนเครื่องมือการเรียนรู้ให้ส่งเสริมวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.4 สร้างสรรค์บรรยากาศการเรียนการสอนที่เป็นอิสระ เป็นสุขทั้งผู้เรียนและผู้สอน

2.5 ปรับรื้อกระบวนการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการจัดการกระบวนการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และประเมินผลตามสภาพที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตจริงของผู้เรียน

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูประจำการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และมุ่งให้เกิดการเรียนรู้ต่อการเรียนของผู้เรียนโดยตรง ได้แก่

3.1 ครูประจำการพัฒนาตนเองด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom action research) ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง วัดและประเมินผลสอดคล้องกับสภาพชีวิตจริง (Authentic assessment)

3.2 ครูประจำการเรียนรู้และร่วมทำงานกับครูผู้เชี่ยวชาญ (Master teacher) เน้นครูผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียนเดียวกัน กลุ่มโรงเรียนเดียวกัน ตำบล อำเภอ หรือจังหวัดเดียวกัน

3.3 จัดบทบาทและภาระหน้าที่ใหม่ ๆ ให้กับครูประจำการได้ปฏิบัติและรับผิดชอบ โดยอาศัยกิจกรรมครูพี่เลี้ยง ครูที่ปรึกษา ครูที่ทำหน้าที่ประเมินผลงานกับนักเรียน และการประเมินเพื่อนครูด้วยกัน เป็นต้น

3.4 การนำครูประจำการเข้ารับการฝึกอบรมในรูปแบบครูกลายเป็นนักเรียน โดยเน้นกิจกรรมและกระบวนการ 5 ประการที่กล่าวมาแล้ว และต้องเน้นการให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางปฏิบัติจริง วัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพชีวิตจริงเสมอ

3.5 ครูประจำการพัฒนาตนเองด้วยเครือข่ายบุคคล เครื่องมือที่เป็นองค์กรหรือสถานที่และเครือข่ายที่ระบบกำหนดขึ้นเป็นยุทธศาสตร์ที่นิยมมากในระดับการพัฒนาครูยุคใหม่ ทำให้สะดวก ประหยัด และมีประสิทธิภาพที่ดี

4. ดัชนีวัดความสำเร็จของการพัฒนาครูประจำการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานและมุ่งผลให้เกิดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง ได้แก่

4.1 ครูประจำการได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างดี โดยเฉพาะในการจัดการเรียนการสอน

4.2 การเรียนรู้ของผู้เรียนสัมฤทธิ์ผลและพัฒนาก้าวหน้าอย่างเห็นได้ชัด

4.3 โรงเรียนได้รับการพัฒนาในภาพรวม และเห็นได้ชัดในเรื่องการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม

Hallinger and Muiyphy (1985, pp. 221-224) ได้กล่าวถึงส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครูว่า ผู้บริหารมีวิธียากมายในการสนับสนุนความพยายามของครูในการปรับปรุงพัฒนาการสอน ผู้บริหารสามารถแจ้งให้ครูทราบถึงโอกาสต่าง ๆ ที่ครูจะได้รับการพัฒนาและเป็นผู้ดำเนินการเรื่องการจัดอบรมภายในโรงเรียนของตน ผู้บริหารต้องมีความมั่นใจว่ากิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อการฝึกอบรมครูนั้นมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ภารกิจของผู้บริหารในด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ยังรวมถึงการที่ผู้บริหารต้องช่วยเหลือให้ครูสามารถบูรณาการทักษะที่ได้เรียนรู้ หรือได้รับการอบรมมานั้น ไปสู่การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนด้วย

สรุปได้ว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความถนัด ทักษะในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมเข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนา การทัศนศึกษา การจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา การศึกษาเอกสารต่าง ๆ เป็นต้น

ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

Hallinger and Muiyphy (1985, pp. 221-224) ได้กล่าวว่า มาตรฐานทางวิชาการที่สูงและมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียนและมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบรรยากาศในทางบวกโรงเรียนที่บรรลุผลการเรียนของนักเรียนในระดับสูงจะมีครูที่ยอมรับจุดมุ่งหมายเบื้องต้นของโรงเรียนมีความผูกพันและความคาดหวังสูงในนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

สรุปได้ว่า การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านการวิชาการ หมายถึง การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นให้มีมาตรฐานสูงขึ้นไป เพื่อเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียนและพัฒนาการเรียนให้เด็กมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น รวมทั้งถือเป็นการพัฒนาการสอนของครูไปในตัวด้วยเพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มยิ่งขึ้น

ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

กลยุทธ์การส่งเสริมการเรียนรู้

สันติ บุญภิรมย์ (2557, หน้า 117) กล่าวว่า กลยุทธ์การส่งเสริมการเรียนรู้ คือ การตั้งใจ ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้กระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาด้านสติปัญญา ผู้สอนต้องใช้กลยุทธ์ย่อย ๆ อยู่ 4 ประการ คือ

1. ให้โอกาสนักเรียนได้เรียนรู้ โดยผู้สอนมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนการสอน การจัดลำดับความยากง่ายของเนื้อหาสาระของความรู้ การเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ ทั้งในส่วนที่ต่างและในส่วนที่เหมือน พร้อมทั้งแนะนำให้ผู้เรียนได้นำความรู้จากหนังสือเรียนไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิต

2. ให้นักเรียนได้คิด เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนได้อธิบายคำสำคัญ ในเนื้อหาสาระที่ผู้สอนได้สอนในแต่ละหัวข้อของการเรียนในแต่ละบทเรียน

3. การสนับสนุนความพยายามในการทำความเข้าใจ การทำความเข้าใจของผู้เรียนกับเนื้อหาสาระในบทเรียนนั้น ๆ เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รู้จักคิด ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นจากขั้นของความรู้ ความจำ ซึ่งเป็นขั้นตอนของพฤติกรรมกรการเรียนรู้ ในด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain)

4. การประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้สอนซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ จะต้องทำการตรวจสอบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หรือไม่ โดยการสังเกต พฤติกรรมของผู้เรียนว่าได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามเนื้อหาสาระของบทเรียนที่ได้รับไปหรือไม่ อย่างไร และการวัดผลการเรียนรู้ควรกระทำในรูปแบบที่หลากหลาย จึงนำข้อมูลเหล่านั้น มาทำการประมวลผลก่อนที่จะทำการประเมินผลต่อไป

ปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้

Gange and Briggs (1979 อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธี, 2550, หน้า 130) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1. ปัจจัยภายนอก (External factors) เป็นปัจจัยเดิมของการเรียนรู้ ได้แก่

1.1 การต่อเนื่อง (Contiguity) การให้ผู้เรียนเรียนรู้ โดยการให้สิ่งเร้าพร้อมกับผู้เรียน ตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ

1.2 การทำซ้ำ (Repeyion) คือ การให้ผู้เรียนเรียนรู้ โดยการให้สิ่งเร้าแล้วตอบสนอง หลาย ๆ ครั้งจนสามารถเรียนรู้ได้

1.3 การให้การเสริมแรง (Reinforcement) คือ การเสริมกำลังใจให้เกิดความพอใจ ในการเรียนรู้

2. ปัจจัยภายใน (Internal factors) เป็นสิ่งเร้าภายในที่ผู้เรียนต้องมีเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ได้แก่

2.1 ข้อเท็จจริง (Factual information) อาจเรียนขณะนั้นหรือระลึกที่เคยเรียนมาแล้ว

2.2 ทักษะทางปัญญา (Intellectual skills) หมายถึง การใช้ความสามารถทางสมอง เพื่อการเรียนรู้โดยระลึกจากประสบการณ์การเรียนรู้ที่ผ่านมา

2.3 ยุทธศาสตร์ (Strategies) หมายถึง สมรรถภาพที่ควบคุมการเรียนรู้ ความตั้งใจ และพฤติกรรมความคิดของมนุษย์ เป็นกระบวนการทวนภายในสมองของมนุษย์ ผู้เรียนอาจได้รับแนวทางในขณะที่เรียนหรือกระตุ้นตนเองจากที่เคยฝึกมาก่อน

Gagne (1979 อ้างถึงใน ภาวिका ธาราศรีสุทธิ, 2550, หน้า 130) ได้เสนอสภาพการจัดการเรียนรู้เป็นปัจจัยภายนอก ให้สัมพันธ์กับปัจจัยภายในของผู้เรียน ดังนี้

1. กระบวนการความตั้งใจ (The process of attending) ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เรียนที่เลือกหรือไม่เลือกสิ่งที่เรียนรู้

2. การเก็บข้อมูลไว้ในความจำระยะสั้น (Shorter memory storage) การเก็บไว้ในความจำระยะสั้นจะมีความสามารถในการเก็บข้อมูลอย่างจำกัด ซึ่งต้องการทบทวนเพื่อให้เก็บได้นานขึ้น

3. การใส่รหัสข้อมูล (Encoding) เป็นการเปลี่ยนรูปของความคิดอย่างรวบยอดเป็นข้อมูลที่มีความหมาย

4. การเก็บ (Storage) ข้อมูลที่ถูกเปลี่ยนรหัสนี้ จะเก็บไว้ในความจำระยะยาว

5. การเรียกคืน (Retrival) เพื่อแสดงว่าการเรียนรู้ถูกต้อง สิ่งที่เรียนจะต้องได้รับการเรียกคืนจากความจำระยะยาว

6. การทำให้เกิดการตอบสนอง (Response generation)

7. การแสดงพฤติกรรม (Performance) การแสดงออกของสิ่งที่เรียนรู้

ดังนั้น การจัดสภาพปัจจัยภายนอก ซึ่งถือว่าเป็นประสบการณ์ที่ต้องสัมพันธ์กับปัจจัยภายใน ซึ่งแบ่งไว้ 8 เหตุการณ์ด้วยกัน คือ

1. ขั้นจูงใจ (Motivation phase) ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้เมื่อเกิดแรงจูงใจ

2. ขั้นการรับรู้ (Apprehending phase) เป็นขั้นที่ผู้เรียนรับรู้สิ่งจูงใจ ทำให้เกิดความตั้งใจที่จะเรียนรู้

3. ขั้นการเรียนรู้ (Acquisition phase) เป็นขั้นที่ผู้เรียนได้ข้อมูลที่ต้องการรับรู้ เรียนรับไว้ในความจำระยะสั้น และจัดเข้ารหัสความจำระยะยาว

4. ขั้นการจำ (Retention phase) ข้อมูลที่ได้รับการเข้ารหัสความจำระยะยาวจะถูกนำเก็บไว้

5. ขั้นระลึกได้ (Recall phase) ผู้เรียนจะต้องระลึกสิ่งที่เรียนได้ เพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรม

6. ขั้นสรุป (Generalization phase) เป็นขั้นสรุปจากสิ่งที่เรียนไปแล้ว

7. ชั้นแสดงพฤติกรรม (Performance phase) เป็นชั้นที่ได้เห็นการตอบสนองของผู้เรียน

8. ชั้นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback phase) เป็นการแสดงออกในสิ่งที่เรียกว่า เขาได้พอใจในสิ่งที่เรียนหรือไม่

โสภณ โสมติ และอภันตรี โสตะจินดา (2545, หน้า 17 อ้างถึงใน ภาวिका ธาราศรีสุทธิ, 2550, หน้า 133) กล่าวว่า เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ซึ่งมีมากมายหลากหลายวิธี เพื่อให้ผู้สอนสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมกับผู้เรียนและจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ จึงจำแนกตามแนวคิดการจัดกิจกรรมและวิธีการเรียน ดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอนทางอ้อม ได้แก่ การเรียนรู้แบบสืบค้น แบบค้นพบ และแบบแก้ปัญหา แบบสร้างแผนผังความคิด แบบใช้กรณีศึกษา แบบตั้งคำถาม แบบใช้การตัดสินใจ

2. เทคนิคการเรียนรู้เป็นรายบุคคล ได้แก่ การเรียนรู้เป็นศูนย์กลาง แบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง แบบชุดกิจกรรมการเรียนรู้ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การทำรายงาน การค้นคว้าอิสระเขียนรายงาน การเรียนเสริม การทำโครงการ การทำนิพนธ์ มอบหมายงานเป็นรายบุคคล

3. เทคนิคการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ประกอบการเรียน เช่น สิ่งพิมพ์ ตำราเรียนและแบบฝึกหัด การใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชน ศูนย์การเรียนการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน บทเรียนสำเร็จรูป

4. เทคนิคการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นปฏิสัมพันธ์ ประกอบด้วย การไต่ถาม การอภิปรายระดมสมอง กลุ่มแก้ปัญหา กลุ่มทิว การประชุมต่าง ๆ การแสดงบทบาทสมมุติ การสืบค้น คู่คิด การฝึกปฏิบัติ เป็นต้น

5. เทคนิคการเรียนการสอนแบบเน้นประสบการณ์ เช่น การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมกรณีตัวอย่าง สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมุติ

6. เทคนิคการเรียนการสอนแบบร่วมมือ ได้แก่ ปริศนาความคิด ร่วมแข่งขันหรือสอบค้นกลุ่มเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมกันคิดกลุ่มร่วมมือ

7. เทคนิคการเรียนการสอนแบบบูรณาการ เช่น การเรียนการสอนแบบใช้เรื่องเล่าหรือการเล่าเรื่อง และการเรียนการสอนแบบแก้ปัญหา

Hallinger and Muypthy (1985, pp. 221-224) ได้กล่าวถึง การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้ว่า มีความเป็นไปได้ที่ผู้บริหาร โรงเรียนจะดำเนินการให้โรงเรียนเต็มไปด้วยบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ให้โรงเรียนเป็นที่ซึ่งนักเรียนเห็นคุณค่าของความสำเร็จทางวิชาการและความก้าวหน้าทางการเรียน ในโรงเรียนที่ครอบครัวนักเรียนมีรายได้ต่ำ นักเรียนมีความต้องการรางวัลเป็นรูปธรรมจับต้องได้ รางวัลไม่จำเป็นต้องมีราคาแพง การได้รับการยอมรับจากครูและผู้บริหารก็ถือว่าเป็นรางวัลเช่นกัน

สรุปได้ว่า การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศด้าน การเรียนรู้ของนักเรียน โดยการให้รางวัลและการให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการ สูงและเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียน ในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและใน โรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสาน ระหว่างห้องเรียนและโรงเรียนในด้านการให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุน อย่างจริงจัง โรงเรียนจะต้องใส่ใจในเกียรติยศของความเป็นเลิศที่นักเรียนได้รับเพื่อจะเป็นแรง กระตุ้นให้นักเรียนพยายามและดำรงไว้ซึ่งความสำเร็จตลอดไป

หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผลเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารว่า การบริหาร องค์กรใดองค์กรหนึ่งสามารถบริหารจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มากน้อย เพียงใด ประสิทธิผลจึงมีความหมายที่แตกต่างกันตามความเข้าใจของนักวิชาการ ซึ่งมีผู้ให้ ความหมายประสิทธิผลไว้ ดังนี้

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536, หน้า 169 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นารี, 2553, หน้า 204) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปเพื่อ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2537, หน้า 22 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นารี, 2553, หน้า 204) กล่าวว่า ประสิทธิผลเป็นการทำงานที่ได้ผล โดยสามารถบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การวัดผล งานที่ทำได้เทียบกับเป้าหมาย หากสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็แสดงว่ามีประสิทธิผลสูง

วันชัย นพรัตน์ (2540, หน้า 46) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก ตลอดจนความสามารถปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอก รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาโรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

ปาติกา นิธิประเสริฐกุล (2547, หน้า 38) ได้สรุปความหมายของคำว่าประสิทธิผล ขององค์กร หมายถึง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหา

ในโรงเรียนได้ ตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการผสมผสาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่ได้ตั้งไว้

เรียม สุขกล้า (2553, หน้า 28 อ้างถึงใน ยุคตะนันท์ หวานน้ำ, 2555, หน้า 23) ได้ให้แนวคิดว่าคุณสมบัติของโรงเรียน คือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร ครูที่ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและความสามารถในการแก้ไขปัญหาโรงเรียน

กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553, หน้า 58) กล่าวสรุปความหมายของประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่า หมายถึง ผลของความร่วมมือของผู้บริหาร คณะครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันตามภารกิจ จนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา คณะครูพึงพอใจกับผลผลิตและการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา

ปาริชาติ โนนตุภา (2555, หน้า 26) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดทั้งในด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญ

Mott (1972, p. 318 อ้างถึงใน ยุคตะนันท์ หวานน้ำ, 2555, หน้า 36) ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์กรในแง่ของความสามารถในการผลิตความสามารถและความยืดหยุ่น

Kreitner (1983 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 168) ได้จำแนกทัศนะความมีประสิทธิภาพออกเป็น 3 ทัศนะคือ

1. ทัศนะดั้งเดิมเห็นว่าความมีประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

2. ทัศนะทรัพยากรเชิงระบบ เห็นว่าความมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการที่จะจัดหาทรัพยากรที่มีคุณค่าและขาดแคลนมาใช้ในระบบขององค์กรได้

3. ทัศนะที่คำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

Hoy and Miskel (1991, p. 373) ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษาที่ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิก โรงเรียนดี โดยพิจารณาตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ

- 3.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง
- 3.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3.3 ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
- 3.4 ความสามารถในการแก้ปัญหา โรงเรียน

จะเห็นได้ว่านักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนได้คล้ายคลึงกัน ซึ่งพอสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนมีความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนาทัศนคติของนักเรียนให้เป็นทางบวกต่อโรงเรียน ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งแก้ปัญหาภายในโรงเรียนซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบ เป็นสภาพความสำเร็จของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถทำหน้าที่จนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

ความสำคัญของประสิทธิผล

ประสิทธิผลนั้นมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะเป็นตัวบ่งชี้ว่าองค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ซึ่ง ชงชัย สันติวงษ์ (2537 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นารี, 2553, หน้า 204) กล่าวว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร การจัดตั้งองค์กรย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่
2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์กร แสดงว่าองค์กรมีประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลนั้นมีความสำคัญ เพราะเป็นตัวบ่งชี้ว่าองค์กรนั้นจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ การประเมินผลประสิทธิผลขององค์กรสามารถนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบเพื่อปรับปรุงในด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

มีนักวิชาการหลายท่านด้วยกันที่ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องของ องค์ประกอบที่แสดงถึงความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ดังนี้

Holt and Hinds (1994, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2555, หน้า 168) ได้จำแนกองค์ประกอบของประสิทธิผล ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกันประกอบด้วย การมีจุดหมายที่ชัดเจน การมีค่านิยมและความเชื่อร่วมกัน และการมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน
2. องค์ประกอบด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของและความรับผิดชอบของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การยอมรับและการมีสิ่งจูงใจ พฤติกรรมในทางบวกของนักเรียน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง
3. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย หลักสูตรการสอน การพัฒนาบุคลากร ความคาดหวังในความสำเร็จสูง และการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

Hoy and Miskel, (2001 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2555, หน้า 168) ได้กล่าวถึงผลงานการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของ Edmonds, Smith, and Purkey และ Scheerens and Bosker แล้วสรุปผลของแต่ละราย ดังนี้

Edmonds (1979) ได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่จะทำให้เป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในเรื่อง

1. ผู้บริหารจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำสูงโดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน
2. เน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานของนักเรียน
3. ตั้งความหวังในความสำเร็จของนักเรียนไว้ระดับสูง
4. มีการประเมินผลนักเรียนอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ
5. มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบระบบและสม่ำเสมอ

Smith and Purkey (1983) เสนอองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเน้นในเรื่องของ

1. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน
2. มีหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายและได้รับการวางแผนไว้อย่างดี
3. มีเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจนและมีความคาดหวังสูง
4. มีการทำงานตรงตามเวลา
5. สำนึกถึงความสำคัญของการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ
6. มีบรรยากาศที่เป็นระเบียบเรียบร้อย
7. มีสำนึกความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
8. มีการพัฒนาบุคลากร
9. ส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงกับบุคลากร

10. มีระบบการวางแผนแบบมีส่วนร่วม
11. มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ
12. ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม
13. การได้รับสนับสนุนโดยตรง

ในขณะที่ Scheerens and Bosker (1997) กล่าวว่า องค์ประกอบของที่สำคัญที่เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ได้แก่

1. การมุ่งเน้นความสำเร็จ
2. ความมีภาวะผู้นำทางการศึกษา
3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทุกบุคลากร
4. หลักสูตรที่มีคุณภาพและเปิด โอกาสในการเรียนรู้
5. บรรยากาศโรงเรียน และบรรยากาศห้องเรียน
6. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
7. การประเมินผลที่ดี
8. เวลาเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม
9. การเตรียมการสอน
10. ส่งเสริมการเรียนรู้แบบอิสระ
11. รูปแบบการเรียนการสอนที่เปลี่ยนใหม่
12. ข้อมูลย้อนกลับและการกระตุ้นใจ

นอกจากนั้น Woods and Orlik (1994 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2555, หน้า 172)

ได้ทำการศึกษาผลงานการวิจัยของนักวิชาการอื่นอีก เช่น Rutter, Maughan, Mortimore and Ouston ปี ค.ศ. 1979 Smith and Tomlinson ปี ค.ศ. 1990 และสรุปองค์ประกอบสำคัญที่แสดงถึง ความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพตามทัศนะของบุคคลดังกล่าวข้างต้น ดังนี้

Rutter (1979) เห็นว่าองค์ประกอบความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพควรมีดังนี้

1. มีการกำหนดค่านิยม ความคาดหวัง และมาตรฐานของโรงเรียน
2. มีการบริหารห้องเรียนที่ดี
3. มีการสอนของครูและกำหนดความคาดหวังที่สูง
4. มีครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี
5. มีข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อนักเรียน
6. มีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับนักเรียนและครู
7. มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับนักเรียน

8. มีการประสบผลสำเร็จของนักเรียน

9. มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน

Smith and Tomlinson (1990) ศึกษาถึงองค์ประกอบที่ส่งผลให้โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จว่า ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำและการบริหาร

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู

3. มีบรรยากาศของการยอมรับซึ่งกันและกัน (ครูกับครู นักเรียนกับนักเรียน ครูกับนักเรียน ครูกับผู้ปกครอง เป็นต้น)

4. มีการสอนและมีข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อนักเรียน

Pollack, Chrispeels, and Watson (1987) ได้จำแนกองค์ประกอบความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. บรรยากาศและวัฒนธรรม โรงเรียน

2. การปฏิบัติการเรียนการสอน

3. โครงสร้างและกระบวนการองค์การ

การประเมินประสิทธิผลขององค์กร

การประเมินประสิทธิผลขององค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง Cherrington (1989 อ้างถึงใน วิชยารัตน์ ธรรมะรัตน์จินดา, 2552, หน้า 53) กล่าวว่า องค์กรอยู่รอดได้ต้องมีผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร ถ้าปราศจากการประเมินประสิทธิผลแล้ว จะไม่มีทางทราบว่าการปฏิบัติการกิจขององค์กรเป็นอย่างไร ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลขององค์กร จำเป็นต้องอาศัยเกณฑ์หรือตัวชี้วัดความสำเร็จ เป็นแนวทางในการประเมิน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายและแนวทางการประเมินหลายท่าน ดังนี้

ภรณ์ กิรีติบุตร (2529, หน้า 185-187) ได้เสนอถึงแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรไว้ 3 แนวทาง ดังนี้

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (The gold approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานว่าบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ โดยใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ในการประเมิน เช่น การวัดความสามารถในการผลิต การวัดคุณภาพในการผลิต การวัดกำไรจากการผลิต การวัดความพึงพอใจ ฯลฯ

2. ประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ-ทรัพยากร (The system-resource approach) เป็นการประเมินประสิทธิผลในองค์กรเชิงระบบที่ประกอบด้วยตัวป้อน (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

รวมทั้งระบบยังสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม โดยพิจารณาความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The multi criteria of effectiveness) เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายอย่าง ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยหลักหลาย ๆ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันและอาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

Hoy and Miskel (2001, pp. 294-307) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
2. การบรรลุเป้าหมาย
3. ความพึงพอใจในการทำงาน
4. ความพึงพอใจในชีวิต

เครื่องมือวัดประสิทธิผลขององค์กร

ชร สุทธายุทธ (2548, หน้า 387) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลขององค์กรจะต้องอาศัยหลักเกณฑ์ หรือตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นแนวทางในการประเมิน หรืออาจจะกระทำได้ด้วยลักษณะ หรือแบบจำลอง ซึ่งมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. เครื่องมือวัดประเภทผลเดี่ยว (Univariate effectiveness measures) แนวคิดในการใช้เครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว คือ การใช้เกณฑ์ประเมินตัวเดียวเพื่อวัดประสิทธิผลขององค์กร Steers (1977 อ้างถึงใน ชร สุทธายุทธ, 2548, หน้า 387) กล่าวว่า การประเมินผลโดยใช้เครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว มุ่งความสำเร็จและความสามารถในการผลิต ความมั่นคง ความอยู่รอด และกำไร

2. เครื่องมือวัดประเภทผลหลายอย่าง (Multivariate effectiveness measures) เป็นการสร้างแบบจำลองทางการวิจัย มีการตั้งสมมติฐานนำไปทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จ ผลจากความวิจัยมีความน่าเชื่อถือได้มากกว่าเครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว ซึ่งเป็นการยากที่จะยอมรับว่า ตัวแปรเกณฑ์เดี่ยว จะครอบคลุมเพียงพอต่อการวัดประสิทธิผลขององค์กร Steers (1977 อ้างถึงใน ชร สุทธายุทธ, 2548, หน้า 387) ว่าเป็นเพราะองค์กรโดยทั่วไปมักมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากกว่าหนึ่ง จึงต้องใช้เครื่องมือวัดประสิทธิผลหลายอย่าง

วิธีการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

ธงชัย สันติวงษ์ (2537, หน้า 210-213) กล่าวว่า วิธีการประเมินผลงานหรือประสิทธิผลของงานมีหลายประการ อาจสรุปได้ 3 กลุ่มดังนี้

กลุ่มหนึ่ง เป็นวิธีที่ใช้ประเมินผลเฉพาะบุคคลแต่ละบุคคล ใช้ประเมินผู้ที่ต้องการประเมินทีละคน โดยแยกกันในแต่ละครั้ง ไม่นำมาเปรียบเทียบโดยตรงทันทีกับผู้ที่ต้องการประเมิน ซึ่งวิธีประเมินแบบนี้ แบ่งเป็น 7 วิธี ดังนี้

1. วิธีประเมินขีดขนาดหรือมาตรา (Graphic rating scale) เป็นวิธีที่นิยมใช้กันในปัจจุบัน และเป็นเทคนิคที่เก่าแก่มาก โดยให้ผู้ประเมินให้ความเห็นที่ถูกต้องตามหัวข้อในแต่ละลักษณะว่าอยู่ในขีดขนาดใดของมาตราตามจำนวนหัวข้อจากมากไปน้อย
2. วิธีประเมินแบบบังคับเลือก (Forced choice) ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาเลือกเฉพาะชุดข้อความที่ระบุไว้ให้เลือกเกี่ยวกับตัวผู้ถูกประเมิน โดยข้อความจะถูกจัดให้เป็นกลุ่ม และผู้ประเมินจะต้องใช้ดุลพินิจในการเลือกข้อความที่กำหนด โดยดูว่าอันไหนเหมาะสมที่สุดที่จะใช้วัดความมีประสิทธิภาพของงาน
3. วิธีประเมินโดยเขียนคำบรรยาย (Cassy evaluation) ผู้ประเมินจะต้องบรรยายถึงจุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้ถูกประเมิน ส่วนใหญ่มักจะใช้เพื่อประกอบการประเมินควบคู่กับ rating scale
4. วิธีประเมินการบริหารตามเป้าหมาย (Management by objective) เป็นวิธีที่ใช้ประเมินตัวบุคคล โดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายของงานไว้ล่วงหน้า และผู้ถูกประเมินจะพยายามทำให้สำเร็จภายในช่วงเวลาที่กำหนด เมื่อถึงขั้นประสิทธิผล ทั้งนี้ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินจะมาร่วมกันพิจารณาถึงระดับความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนด วิธีนี้ผู้ถูกประเมินจะมีโอกาสประเมินผลงานของตนเองด้วยการรายงานและชี้แจงเหตุผลในผลสำเร็จและไม่สำเร็จของงาน
5. วิธีประเมินเหตุการณ์สำคัญ (Critical incident technique) ผู้ชำนาญการด้านบริหารงานบุคคลและหัวหน้าจะเตรียมข้อความที่บ่งบอกพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินทั้งในแง่ดีที่สูงสุดและเลวที่สุด ข้อความเหล่านี้จะจัดเป็นกลุ่มแตกต่างกันออกไปแต่ละงาน เมื่อมีการพัฒนาการจัดประเภทข้อมูลและเหตุการณ์สำคัญ ผู้ประเมินจะนำแบบฟอร์มนี้ไปวัดกับผู้ถูกประเมิน ผู้ประเมินจะทำการบันทึกเหตุการณ์ครั้งที่ดีที่ถูกประเมินปฏิบัติได้ตามประเภทที่จัดไว้ วิธีนี้หัวหน้างานมักเป็นคนประเมินเองมากกว่าจะร่วมกับผู้ถูกประเมิน
6. วิธีประเมินด้วยการขีดเครื่องหมาย (Checklist and weighted checklist) ผู้ประเมินจะเตรียมรายการที่เป็นหัวเรื่อง (Checklist) เรียงลำดับเป็นชุดของคุณศัพท์หรือคำบรรยายความข้อความที่แสดงแต่ละหัวข้อเท่า ๆ กัน และผู้ประเมินจะใส่เครื่องหมายสำหรับรายการหรือข้อความที่ถูกประเมินมีตรงตามที่กล่าวแต่ละข้อ แต่หากไม่มีก็ปล่อยให้ว่างไม่ทำเครื่องหมาย

7. วิธีประเมินพฤติกรรมการทำงานจีคขนาดหรือมาตรา (Behaviorally anchored rating scale) โดยประเมินประสิทธิผลของงานจากผู้บังคับบัญชาอื่นที่ไม่ได้เป็นผู้เขียนคำบรรยายเกี่ยวกับแง่ดีหรือแง่ไม่ดีในการทำงาน ได้ประเมินข้อความเหล่านั้นจาก Scale ที่นำมาจัดกลุ่มเป็นประเภท ๆ เช่นเดียวกับวิธี Weighted checklist โดยวิธีนี้คล้ายกับ Graphic rating scale ที่นำมาใช้กับผู้ถูกประเมิน แต่ต่างกันตรงที่ Scale ที่จัดยึดข้อความบรรยายเกี่ยวกับลักษณะที่สังเกตเห็นได้จากพฤติกรรมที่ต้องการวัด

กลุ่มที่สอง วิธีประเมินที่ใช้คนหลาย ๆ คนพร้อม ๆ กัน โดยจะประเมินผู้ถูกประเมินพร้อม ๆ กัน หลายคน โดยเปรียบเทียบกับผู้ถูกประเมินอื่น ๆ ในครั้งเดียวกัน วิธีการนี้แบ่งออกเป็น 3 วิธีด้วยกัน คือ

1. วิธีการจัดลำดับที่ (Ranking) วิธีนี้ผู้ทำการประเมินจะกำหนดว่า ผู้ถูกประเมินผู้ใดทำงานดีที่สุด โดยเรียงลำดับจากผู้ที่ดีที่สุดไปถึงไม่ดีที่สุด

2. วิธีเปรียบเทียบเป็นคู่ ๆ (Paired comparison) วิธีนี้จะทำการประเมินบุคคลใดบุคคลหนึ่งก่อน หลังจากนั้นเปรียบเทียบบุคคลอื่นกับบุคคลนี้ โดยเปรียบเทียบกันไปเรื่อย ๆ จนหมดทุกคน

3. วิธีวัดโดยการกำหนดขอบเขตของการกระจาย (Forced distribution) วิธีนี้ผู้ประเมินจะให้เกรดตามโค้ง (Curve) ประเมินผู้ถูกประเมินภายในกรอบของการกระจายที่กำหนดไว้แล้ว

กลุ่มที่ 3 วิธีการประเมินวิธีอื่น ๆ มี 2 วิธี คือ

1. วิธีทดสอบผลงาน (Performance test) เป็นวิธีออกแบบทดสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ทดสอบประเมินผล แล้วก็ติดตามประเมินว่ามีผลงานดีหรือไม่อย่างไร

2. วิธีการประมวลผลงานรอบด้าน (Field review technique) เป็นวิธีการที่ใช้ประเมินจากภายนอก โดยผู้ถูกประเมินและผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกประเมินจะต้องตอบคำถามปากเปล่าต่อผู้มาตรวจหรือผู้ประเมินจากภายนอก

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นสามารถทำได้หลายแนวทาง ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าวิจัยใช้แนวคิดของ Hoy and Miskel (1991, p. 380) ในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการศึกษาของโรงเรียนที่มีความมั่นคงและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ตรงตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก การสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู และมีความเหมาะสมกับ การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคม

การเมืองการปกครอง การศึกษาและวัฒนธรรม ซึ่ง โรงเรียนจะดำรงอยู่ได้ ต้องมีการปรับตัวและบูรณาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารให้เหมาะสมกับสถานะปัจจุบัน จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน 4) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมซึ่งในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ ปริมาณและคุณภาพของผู้เรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นสูง โดยวัดจากความนิยมของชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน ซึ่ง ได้แก่ โรงเรียนนั้นได้มีนักเรียนเข้าเรียนจำนวนมากและคุณภาพการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่มีปริมาณและคุณภาพสูงดังกล่าวนี้ ได้แก่ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อมในด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัว มีความสามารถในการจัดซื้อ จัดจ้าง และเบิกจ่ายได้อย่างสะดวก มีบุคลากร คือ ครูผู้สอนมีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพของนักเรียนนั้นส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดเพียงประการเดียว ซึ่งเป็นความเข้าใจผิด ควรที่จะมีการพิจารณาถึงส่วนต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าว นับเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวังและมีความต้องการเป็นอย่างมาก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ สูง เป็นที่น่าพอใจแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข องค์ประกอบต่าง ๆ ในการสร้างเสริมประสิทธิผลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียนนั้น เพราะผู้เรียนถือได้ว่าเป็นผลผลิตที่สำคัญยิ่งของโรงเรียน การพิจารณาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้น นอกจากผลการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งถือว่าเป็นผลผลิตเชิงปริมาณที่สำคัญ จำเป็นต้องพิจารณาควบคู่ไปกับผลผลิตเชิงคุณภาพด้วย นั่นคือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในด้าน เก่ง ดี มีสุข อันเป็นเป้าหมายในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นอกจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่ง ได้แก่ อาคารสถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของผู้บริหาร บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่สะอาดร่มรื่นสวยงาม วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัยต่อการเรียนการสอนแล้ว

บุคลากรที่สำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและมองเห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการในโรงเรียนอย่างแท้จริง หาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นไปตามคาดหวังของรัฐบาล ผู้ปกครอง และชุมชน สร้างบรรยากาศในการทำงานก่อให้เกิดประสิทธิผล ครูอาจารย์ผู้รับบทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม โดยยึดกระบวนการและนักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอน ตลอดจนปรับพฤติกรรมกรรมการสอนให้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ แล้วเป็นที่เชื่อว่าโรงเรียนนั้นจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิผลในด้านปริมาณและคุณภาพของผู้เรียน

ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555, หน้า 50- 51) กล่าวว่า ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นสิ่งที่กระทำได้ง่ายและวัดได้อย่างกว้างขวางและแพร่หลาย จึงเป็นเหตุผลในแง่ของความสะดวกมากกว่าที่จะเป็นเหตุผลเชิงทฤษฎี และบ่อยครั้งผลการวิจัยทำนองนี้เป็นตัวนำทางในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจึงเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่จะบอกถึงประสิทธิผลของโรงเรียน เนื่องจากถ้านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ย่อมแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จและคุณภาพของการจัดการศึกษา

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2542, หน้า 91-92) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่มีส่วนสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตรง ได้แก่ การบริหารงานวิชาการเพราะการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับกิจกรรมทุกชนิด เพื่อดำเนินการและพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด จึงถือเป็นเป้าหมายสำคัญอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

Scheerens (2000 อ้างถึงใน ปาริชาติ โน้ตสุภา, 2555, หน้า 83) ได้ศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน และได้นำเสนอตัวแบบเชิงบูรณาการของโรงเรียนที่มีการวัดประสิทธิผล ได้แก่ การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และการพัฒนาให้บรรลุจุดหมายของการศึกษา ซึ่งจะส่งผลทางอ้อมต่อผลลัพธ์ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยส่งผ่านกระบวนการดำเนินงานทั้งในระดับโรงเรียนและระดับห้องเรียน ส่วนกลุ่มปัจจัยป้อนเข้า ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และส่งผลทางอ้อมผ่านกระบวนการดำเนินงานทั้งในระดับโรงเรียน ได้แก่ ระดับของความสำเร็จตามนโยบาย ภาวะผู้นำทางการศึกษา การมีส่วนร่วมในการวางแผนของครู คุณภาพของหลักสูตร บรรยากาศเหมาะสม ความสามารถในการประเมินผล และในระดับห้องเรียน ได้แก่ เวลา

ในการเรียนรู้ การกำหนดการสอน โอกาสในการเรียนรู้ ความคาดหวังต่อนักเรียนสูง การกำกับ ติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนและการเสริมแรง เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านวิชาการ ซึ่งส่งผลให้สามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีและมีคุณภาพ ทำให้ประสิทธิผล ของสถานศึกษาเป็นที่สร้างความเชื่อมั่นสูงซึ่งตัวบ่งชี้ในการประสพผลสำเร็จคือ ความนิยมจาก ชุมชน และ ผู้ปกครองนักเรียน นอกจากนี้ยังเป็นสถานศึกษาที่มีความพร้อมในด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ อาคารสถานที่บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัว มีบุคลากร คือ ครูผู้สอนและผู้บริหารที่ดีมีคุณภาพ ทำให้เกิด การเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

2. ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน คือ การมีความคิดเห็น ท่าที ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับ ความต้องการของสังคม การศึกษาช่วยเสริมสร้างความเจริญงอกงามให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง มีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ ความสามารถ และ ทักษะที่จำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม ซึ่งทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิด กับบุคคลที่ได้รับการศึกษาทั้ง 4 ด้าน นอกจากนี้ผู้มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและ แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีงามของ สังคมอยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

รัตนา บรรณาธรรม (2548, หน้า 1) ให้ความหมายการคิดเชิงบวกว่า การคิดเชิงบวก เป็นศิลปะสำคัญของการดำรงชีวิตให้มีความสุข เป็นกลอุบายกล่อมใจให้ยอมรับสภาพปัญหา ที่ กำลังปรากฏ เพื่อให้มีกำลังใจและความเข้มแข็งในการต่อสู้กับชีวิตต่อไป

เฉลิมชัย เลิศทวีพรกุล (2551, หน้า 9 -123) ได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนานักเรียน ให้เกิดทัศนคติเชิงบวก 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. โน้มน้าวให้นักเรียนควบคุมตนเองให้มีจิตสำนึกคิดเชิงบวก ศรัทธาในความงาม ความฝัน ถ้าคิดว่าทำได้แล้วคุณจะทำได้และลงมือทำเดี๋ยวนี้ กฎของความสำเร็จ คือ ลงมือทำเดี๋ยวนี้
2. ฝึกให้นักเรียนเอาใจจดจ่อกับสิ่งที่พึงปรารถนาและหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา โดยการสร้างมโนภาพ ถ่ายทอดความคิดออกมาเป็นรูปภาพ เพราะรูปภาพหนึ่งรูปมีค่าเท่ากับคำพูด พันคำ เมื่อประสบปัญหา ล้มเหลว พ่ายแพ้หรือไม่สบอารมณ์ ให้ตอบโต้ด้วยความคิดเชิงบวก

ที่จบไปแล้วคือจบ เราไม่สามารถเปลี่ยนแปลงอดีตได้ แต่เราสามารถเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับสิ่งที่ จะเกิดในปัจจุบันและอนาคต วันวานผ่านไปแล้ว พรุ่งนี้ยังไม่ถึง จงทำวันนี้ให้ดีที่สุด ครูควรฝึก ให้นักเรียนยอมรับว่าทุกปัญหามีทางออกเสมอและเป็นทางออกที่สวยงามด้วย

3. ชี้คณาจารย์ของเรา กฎมนุษย์ทองคำกล่าวว่า จงปฏิบัติต่อผู้อื่นในลักษณะเดียวกับที่เรา ต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อเรา ครูควรฝึกให้นักเรียนแบ่งปันสิ่งของที่มีให้ผู้อื่น เป็นการเสียเพื่อได้ และการให้เพื่อเพิ่ม เมื่อช่วยเหลือผู้อื่นก็เหมือนได้ช่วยเหลือตนเอง การให้จึงควรเป็นการให้เกียรติ ให้โอกาสและการให้อภัยซึ่งเป็นคุณธรรมสูงสุดของมนุษย์

4. จัดความคิดเชิงลบออกให้หมด ด้วยการให้นักเรียนทบทวนตนเอง จากสาเหตุ ที่ทำให้เกิดเชิงลบ 3 เรื่อง คือ

4.1 การนำอดีตที่เคยผิดหวัง ล้มเหลว เราไม่มีทางทำได้ มาตอกย้ำตัวเอง นั่นคือ ขาดความมั่นใจ

4.2 ปฏิเสธคนอื่นรอบข้าง โดยรู้สึกว่าคุณคนอื่นคงคิดใจเมื่อเราล้มเหลว ทำให้โอกาส ที่จะร่วมมือทำงานหรือแชร์ความรู้สึกกับคนอื่นไม่สามารถเกิดขึ้นได้

4.3 คิดว่าอะไรที่ไม่สำเร็จก็ไม่มีทางแก้ไขหรือไม่มีทางออกอื่นอีกแล้ว เช่น เด็กที่เอนทรานซ์ไม่ติด ก็ฆ่าตัวตาย ทั้งที่ความเป็นจริงเราก็สามารถเรียนในมหาวิทยาลัยเปิด หรือ มหาวิทยาลัย เอกชน ได้เหมือนกัน ครูจึงไม่ควรตอกย้ำปมด้อยของนักเรียน ควรให้เขาได้บอกสิ่งที่ เขาประสบความสำเร็จและภูมิใจในตนเองเพื่อจัดความคิดเชิงลบออกให้หมด

5. ให้นักเรียนได้ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข แล้วแบ่งปันความสุขให้ผู้อื่นด้วย ครูต้องมีความเมตตาเป็นฐาน ไม่กดดันให้เกิดความกังวล เปลี่ยนความกังวลให้เป็นกังวลอย่างสร้างสรรค์ ฝึกให้ยึดกฎในการแก้ปัญหาความกังวล 2 ข้อ คือ ให้คิดถึงผลลัพธ์ที่ดีที่สุดที่อาจเกิดขึ้นกับปัญหา หรือความน่าจะเป็น กับสิ่งที่เขากังวลและสิ่งที่เกิดขึ้นในที่สุดมีความเป็นไปได้สูง ครูควรช่วยให้นักเรียนสามารถควบคุมสถานการณ์ ตอบสนองต่อปัญหาเชิงบวก สร้างนิสัยมองโลกในแง่ดี ในทุก ๆ สถานการณ์

6. สร้างนิสัยใจกว้างให้เกิดขึ้นกับนักเรียน การเปิดใจกว้างเพื่อยอมรับผู้อื่นในรูปแบบ ที่เขาเป็น มองหาจุดดีและเรียนรู้ที่จะชอบผู้อื่น ฝึกให้นักเรียนนึกถึงบุคคลผู้หนึ่งที่เขายอมรับ ไม่ค่อยได้ โดยให้เขียนชื่อเขาคอนนั้น แล้วฝึกยอมรับในสิ่งที่เขาเป็นโดยไม่ปล่อยให้ความรู้สึก มาครอบงำจิตใจ ฝึกให้นักเรียนเคารพในบุคคลอื่นแล้วนักเรียนก็จะได้รับการเคารพกลับคืน

7. ให้นักเรียนเตือนตนเองด้วยการคิดเชิงบวก ให้นักเรียนได้ควบคุมสิ่งเร้าจิตใจที่เกิดขึ้น ภายนอก การฝึกการควบคุม 3 รูปแบบ คือ การเตือนจากสิ่งเร้าจิตใจได้สำนึก คือ การมองเห็น การได้ยิน สัมผัสทางกาย รสชาติและกลิ่น การเตือนตนเองให้พบกับแง่มุมสนุกสนาน หัวเราะกับ

ข้อผิดพลาด ไม่เครียดและมีอารมณ์ขันขณะเกิดปัญหา การเตือนอัตโนมัติคือ ให้นักเรียนได้รับรู้ข้อมูลที่ดี ๆ เพื่อให้การแก้ปัญหาให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีออกมา

8. พลังแห่งการอธิษฐาน เมื่ออธิษฐานจะเกิดแรงศรัทธาและความเชื่อมั่นในสิ่งที่มุ่งหวัง การอธิษฐานได้ผลดีที่สุดคือ การเชื่อมั่นอย่างแท้จริงว่าจะได้รับการตอบรับครุควรให้นักเรียนได้ปฏิบัติ 7 ประการคือ อธิษฐาน คิด พูดคุยกับผู้อื่นแต่ไม่เชื่อกันที ะมัดระวังในการทำตามความตั้งใจ มีความโน้มน้าวในสิ่งที่อธิษฐาน ลงมือทำโดยไม่รีรอ และบันทึกผลที่เกิดจากการอธิษฐาน เพราะพลังอันยิ่งใหญ่ที่สุด สถิตอยู่ในพลังของการอธิษฐาน

9. ฝึกให้นักเรียนได้กำหนดเป้าหมาย ครูควรมีฝึกให้นักเรียนกำหนดเป้าหมาย การกำหนดเป้าหมายเป็นวิธีการหนึ่งในการมุ่งจุดสนใจไปยังสิ่งที่ต้องการ

10. ศึกษาและวางแผนทุก ๆ วัน ในแต่ละวันครูควรมีฝึกให้นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรม 15 ถึง 20 นาที ในการคิดถึงเป้าหมายด้วยทัศนคติเชิงบวกตรวจสอบทัศนคติของตนเองด้วยทัศนคติเชิงบวก ทบทวนการกระทำและการคิดด้วยทัศนคติเชิงบวกอ่านหนังสือสร้างแรงบันดาลใจ จัดสรรเวลาเพื่อศึกษาคิดและวางแผนด้วยทัศนคติเชิงบวก

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานภายในโรงเรียนในด้านการบริหาร การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี เพื่อที่จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

3. ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี โรงเรียนประกอบด้วยกลุ่มคนหลากหลายกลุ่มหลายฝ่ายในการทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งทางความคิดย่อมเกิดขึ้นได้เพราะบุคคลแต่ละคนย่อมมีความคิด ค่านิยม ความต้องการและเป้าหมายที่แตกต่างกัน ซึ่งแท้จริงนั้นความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไปจะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคีกันที่กลมเกลียว สร้างความเป็นศัตรู และนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งการแก้ปัญหาเป็นกระบวนการของความคิดอย่างมีเหตุผล

นอกจากนี้ กระบวนการแก้ปัญหาจะต้องคำนึงถึงความต้องการว่าจะทำอะไร และจะมีวิธีการอย่างไร จึงจะตัดสินใจว่าทางเลือกใดดีหรือไม่ดี และมีข้อจำกัดอย่างไรบ้าง การรวบรวมทางเลือกในการแก้ปัญหาจะสามารถประเมินได้ว่าทางเลือกใดเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเลือกเดียว

Robertshaw, Stephan, and Mark (1987) ได้ให้ความหมายของปัญหาไว้ว่า ปัญหาคือ สิ่งที่ต้องการทำ และทำอย่างไรจึงจะตัดสินใจว่าทางเลือกที่ทำไปนั้นดีหรือไม่ดี มีข้อจำกัดอะไรบ้างที่

ควรคำนึง และผลแห่งการกระทำที่เกิดจากทางเลือกในการแก้ปัญหา ช่วยแก้ปัญหาได้อย่างไรบ้าง นอกจากนี้การแก้ปัญหาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร ซึ่งมีความเห็นว่าในสังคมปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นสังคมนิติรัฐกิจ อุตสาหกรรม หรือวงการการศึกษาต่างต้องเผชิญกับปัญหา และต้องการการตัดสินใจที่ดีของผู้บริหาร ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการมองปัญหา ได้อย่างทะลุปรุโปร่ง และรอบคอบที่สุด เพื่อประยุกต์เอาทฤษฎีมาใช้ในการแก้ปัญหา

วันชัย วัฒนศัพท์ และรัตนภรณ์ วัฒนศัพท์ (2548, หน้า 79) ที่ได้กล่าวว่า โรงเรียน เป็นสถานที่ที่จะให้การศึกษอบรมแก่เด็กและเยาวชนให้มีพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย ทางสติปัญญา อารมณ์และสังคม ตลอดจนมีศักยภาพที่จะดำเนินชีวิตในโลกปัจจุบัน มีความพร้อมที่จะเข้าสู่โลก ของอนาคตซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถจะอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ความขัดแย้งกับนักเรียนอาจเกี่ยวข้องกับระหว่าง นักเรียนกับนักเรียน กับโรงเรียน กับผู้ปกครองและชุมชน มีความคาดหวัง ความต้องการและ มีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ความรู้สึกเช่นนี้จะทำให้นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา การมีศักยภาพในการแก้ปัญหาคือความขัดแย้ง และสามารถที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขนั้น โรงเรียนสามารถที่จะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้ที่จะจัดการกับความขัดแย้งรวมทั้งฝึกให้ นักเรียนได้เรียนรู้ในเรื่องทักษะของชีวิต ในการสอนเรื่องของทักษะชีวิต และการแก้ปัญหา ความขัดแย้งนั้น สามารถที่จะสอนและส่งเสริมได้ด้วยการใช้สื่อร่วมด้วย ซึ่งสมาคมการแก้ปัญหา ความขัดแย้งภายในโรงเรียน ในมลรัฐวอชิงตันดีซี ประเทศสหรัฐอเมริกา (Association for Conflict Resolution, 2002, p. 1 อ้างถึงใน วันชัย วัฒนศัพท์ และรัตนภรณ์ วัฒนศัพท์, 2548, หน้า 85) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการศึกษา การแก้ปัญหาคือความขัดแย้งจะเป็นผลที่ดีทั้งแก่บุคคล คือ จะช่วยให้มีทักษะในชีวิต สำหรับโรงเรียน ชั้นเรียน และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนคือ จะช่วยให้ สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ สำหรับเป้าหมายของการจัดการศึกษา การแก้ปัญหาคือความขัดแย้งคือ

1. เพื่อสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมของการเรียนการสอนที่ปลอดภัยและน่าเรียน
2. เพื่อให้เกิดความร่วมมือและมีพฤติกรรมในการแก้ปัญหาคือความขัดแย้งเพิ่มขึ้น

ในโรงเรียน

3. เพื่อลดความรุนแรงและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงระหว่างเด็ก เยาวชน และผู้ใหญ่

4. เพื่อปรับปรุงการมีส่วนร่วมและผลสัมฤทธิ์ในการแก้ปัญหาคือความขัดแย้งที่จะทำให้ ขัดขวางการเรียนการสอน

5. เพื่อบูรณาการแนวคิดและทักษะของการแก้ปัญหาความขัดแย้งในหลักสูตร

6. เพื่อจัดหาทางเลือกที่ดีและเหมาะสมในการวางระเบียบวินัย

การจัดการความขัดแย้งหรือการบริหารความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ท้าทายของผู้บริหาร

ความสำเร็จของการจัดการกับความขัดแย้งขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย หากผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ ก็จะนำความสงบสุขมาสู่หน่วยงาน วิธีการที่จะบริหารความขัดแย้งให้ประสบความสำเร็จก็คือ การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการบริหารความขัดแย้ง ทักษะที่จำเป็น ได้แก่ ทักษะต่อไปนี้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2534, หน้า 159-165 อ้างถึงใน วันชัย วัฒนศัพท์ และรัตนภรณ์ วัฒนศัพท์, 2548, หน้า 85)

1. ทักษะในการวิเคราะห์สถานการณ์

2. ทักษะในการเจรจา

3. การกระจายความเป็นธรรม

4. การใช้อำนาจในการแก้ปัญหา

จึงสรุปได้ว่า การแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเป็นอย่างไรดี หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ทั้งในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน สิ่งแวดล้อม ตัวบุคลากร ตลอดจนการหาแนวทางการป้องกันที่จะไม่ให้เกิดปัญหาเหล่านี้ เพื่อให้โรงเรียนสามารถบรรลุสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

4. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ในองค์กรต่าง ๆ จะประกอบด้วยคนและงาน โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ย่อมประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน และนักการศึกษา โรงเรียนทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและมีสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ โดยผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชาและ

คุณธรรม จริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีที่ติดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปปรับปรุงใช้ได้ต่อการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

กิดานันท์ มลิทอง (2543, หน้า 1) กล่าวว่า โลกาภิวัตน์ทำให้เกิดสังคมใหม่ คือ สังคมแห่งข้อมูล ข่าวสาร เป็นสังคมแห่งการรับรู้ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีบทบาทต่อการพัฒนา ดังนั้นบุคลากรในโรงเรียนจึงต้องมีการปรับตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานที่ต้องมีการใช้เทคโนโลยี ซึ่งก็คือ การทำงานโดยการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานให้มีผลดีมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการนำนวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยใช้มาก่อน หรือพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยได้ผลดียิ่งขึ้น มาใช้ในการทำงานให้ได้ประสิทธิผลที่สูงกว่าเดิมซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้เสมอรวดเร็วมากขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อเวลาผ่านไปผู้บริหารต้องมีการปรับตัวอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, หน้า 328-329 อ้างถึงใน กัทธา พึ่งไพฑูรย์, 2555, หน้า 52) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนระบบการทำงาน วิธีปฏิบัติงาน ซึ่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร อาจมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงโดยกลุ่มคนที่ไม่เห็นด้วย ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งกัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงโดยทั่ว ๆ ไปย่อมมีผลกระทบต่อชีวิตประจำวันขององค์กร ผู้นำที่ต้องการประสิทธิผลไม่สามารถจะปล่อยให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้ตามสบายโดยไม่มีการวางแผน แต่ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการพัฒนาเครื่องมือในด้านการวางแผน การอำนวยความสะดวก และการควบคุมการเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยผู้นำควรมีความสามารถในการสร้างสิ่งแวดล้อมให้คนทำงานมีความรับผิดชอบมากขึ้นหรือสูงขึ้น

พิมพิชญา จงเกียรติกาญจน์ (2553, หน้า 50) กล่าวว่า ผลสำเร็จในด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของสถานที่ โดยรอบบริเวณของสถานศึกษาส่งผลให้การศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนมีการพัฒนาที่สูงขึ้น นอกจากนั้นบรรยากาศยังส่งผลให้ผู้อยู่และอาศัยโดยรอบบริเวณ โรงเรียนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งเกิดจากการจัดบรรยากาศที่สะอาด สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อย และมีความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมภายใน โรงเรียน

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านการบริการ ด้านการจัดการเรียนการสอนและการปรับหลักสูตร

มีการพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอเพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ไปอย่างรวดเร็วของสังคมในปัจจุบัน

ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

บทบาทหลักของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องให้ความสำคัญต่อการเป็นผู้นำทางวิชาการ สิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีบทบาทคือ ต้องมีความรับผิดชอบในการดูแลการเรียนรู้ของนักเรียน ส่วนบทบาทเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบนี้แล้ว คือ การที่ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำการเรียนรู้ของนักเรียน จึงต้องมีความรอบรู้ทั้งเนื้อหาสาระทางวิชาการ และเทคนิคการสอน โดยจะต้องทำงานร่วมกับครูในการเสริมสร้างทักษะที่เข้มแข็งให้แก่ครู ร่วมกัน เก็บข้อมูล วิเคราะห์และใช้ข้อมูลเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความสนใจในการประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายตั้งแต่ นักเรียน ครู ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและธุรกิจ เอกชน เป็นต้น และเข้ามามีส่วนร่วมในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ จะต้องมียุทธศาสตร์ด้านภาวะผู้นำสูง มีความรู้ความเข้าใจต่อการใช้อำนาจหน้าที่ในการกำหนด ยุทธศาสตร์ในประเด็นดังกล่าวอย่างชาญฉลาดและเกิดประสิทธิผลนั่นเอง จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นมีองค์ประกอบซึ่งเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะ (Traits) พฤติกรรม (Behaviors) และกระบวนการ (Processes) ต่าง ๆ ที่ผู้นำใช้เพื่อมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (ปาริชาติ โนนต์สุภา, 2555, หน้า 112)

Owen (1981, p. 45 อ้างถึงใน ศักดิ์ไทย สุทธิจิบรร, 2549, หน้า 29; McCorkel et al., 1982, p. 190) กล่าวว่า การบริหารงานใด ๆ จะเกิดประสิทธิผลได้ ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ได้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน ผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสภาพการณ์ได้ และใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาเป็นกลไกหลักที่สำคัญต่อความสำเร็จในการแก้ปัญหาดังกล่าว ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยด้านบุคคลที่มีความสำคัญในการสร้างประสิทธิผลของหน่วยงาน เช่น โรงเรียน สถาบัน และองค์กรทางการศึกษา ดังนั้น การแสวงหาผู้บริหารที่มีความพร้อมด้านวุฒิภาวะ คุณลักษณะ ศักยภาพความรู้ ความสามารถทางด้านศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน รวมทั้งมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงมีความจำเป็นประการหนึ่ง นอกจากนี้ประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเป็นสิ่งที่แสวงหาได้ สร้างให้บังเกิดขึ้นได้ “เป็นพรแสวงไม่ใช่

พรสวรรค์” ประสิทธิภาพภาวะผู้นำที่มีความเป็นอัจฉริยภาพอย่างแท้จริงได้นั้น ย่อมอยู่ที่บุคลิกและจิตลักษณะ โดยเฉพาะการมีความกล้าหาญเชิงจริยธรรมที่จะนำความเก่ง ความดีของตนเองเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 81) กล่าวว่า การซำรงรักษาคนงานให้มีประสิทธิผล เป็นการแสดงสมรรถภาพหนึ่งของผู้บริหารในการนำ (Leading) ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการพัฒนาคนอื่นได้ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิผลในการทำงานของสมาชิกในองค์กร ได้อย่างสูงสุด ผู้บริหารจะต้องยึดถือเรื่องนี้เป็นหน้าที่หรือความรับผิดชอบของตนอยู่เสมอ แสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกสอนหรือผู้ช่วยเหลือ (Coach or helper) ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การใช้ข้อมูลย้อนกลับให้เป็นประโยชน์ต่อการกระตุ้นให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง (Self-development) หรือใช้สถานการณ์จำลองในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เป็นต้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือซำรงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลไว้ให้คงอยู่

Mcewan (1998, p. 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ผู้นำต้องการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน มีการจัดการทีมงาน การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน มีการพัฒนาครูให้เป็นผู้นำ มีการสร้างและรักษาเจตคติที่ดีของนักเรียน ทีมงานและผู้ปกครอง

Bamburg and Andrews (1990, p. 29 อ้างถึงใน สุนันทา ไกยเดช, 2545, หน้า 24) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลพบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ
2. การสื่อสารเพื่อเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ให้กับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องได้รับทราบเพื่อที่จะได้ให้การสนับสนุนวิสัยทัศน์ดังกล่าว
3. การเตรียมการและเตรียมสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น วัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูลข่าวสาร สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ
4. การจัดการเพื่อให้วิสัยทัศน์บังเกิดผลเป็นจริง

Calman (2010 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 178) ได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล โดยผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและมีความเข้มแข็ง มีการพัฒนาและมีการคงลักษณะของการมุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านการสอนและการเรียนรู้ มีการสร้างให้เกิดบรรยากาศโรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกและมีความปลอดภัย มีการสร้างความคาดหวังที่สูงและมีความเหมาะสม ใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อใช้ในการเฝ้าติดตามความก้าวหน้า และมีกระบวนการสอนที่มีประสิทธิผล

ตลอดจนมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมและให้เกิดผล และมีการพัฒนาทักษะของบุคลากรในทุกตำแหน่ง

นอกจากนี้ ยังได้มีผลวิจัยหลายเรื่องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่แสดงให้เห็นว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้น โดยมีภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น สามารถทำให้องค์กรนั้น ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ดังนี้

ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน (2544, หน้า 95) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งโดยรวมและทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องเร่งพัฒนางานด้านบริหารงานวิชาการเพื่อให้งานภายใต้การบริหารนั้น ไปสู่ ความสำเร็จทำให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า ประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพ และสมรรถภาพของผู้บริหารเป็นสำคัญ

วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 95) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบด้าน สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องมีค่าอิทธิพลสูงสุด โดยมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม องค์ประกอบด้าน พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลทางตรง องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อม องค์ประกอบ ด้านภูมิหลังอิทธิพลทางตรง เมื่อพิจารณาสมการ โครงสร้าง พบว่าองค์ประกอบในรูปแบบสามารถ อธิบายค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 42.00 และสามารถ อธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวคือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ และ องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำได้ร้อยละ 62.00 และ 22.00

ประทีน วิเศษสุวรรณ (2545 อ้างถึงใน กัญญ์รัชกานต์ นิลวรรณ, 2553) ได้ศึกษาปัจจัย การบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนเอกชนประเภท สามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่าปัจจัยการบริหารการศึกษาและประสิทธิผลการจัดการศึกษาของ โรงเรียนเอกชน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารการศึกษา ได้แก่ พฤติกรรม ผู้นำทางการบริหาร พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ปัจจัย ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัด การศึกษาของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนและปัจจัย

ด้านพฤติกรรมทางการบริหาร ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เป็นตัวพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ดีที่สุด

Goodhart (1991) ได้ศึกษาลักษณะของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาของรัฐ ที่มี ประสิทธิภาพด้านวิชาการ ซึ่งทำการวิเคราะห์โดยศึกษาผลผลิตทางการศึกษาของโรงเรียน มัธยมศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการ ความสำเร็จในโรงเรียนและประสิทธิภาพของการวัดผล พบว่า ความเป็นผู้นำในการจัดองค์กรของผู้บริหาร ความมีคุณธรรมจริยธรรมของครูปฏิบัติการ สอน และความเป็นหนึ่งเดียวของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นผู้ที่ให้ความสนใจ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการและถือว่างานวิชาการจัดเป็นภารกิจอันดับหนึ่งของสถานศึกษา เป็นหัวใจ สำคัญอย่างยิ่งของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผลงานที่แสดงอย่างเห็น ได้ชัดของสถานศึกษานั้น มีความเกี่ยวข้องอยู่กับกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นการพัฒนาให้เกิดขึ้น โดยตรงกับ นักเรียน ซึ่งมีเป้าหมายสูงสุดในการบริหารจัดการ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพของ นักเรียนทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพจะแสดงบทบาทให้เห็นได้ อย่างชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการ ใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และงานด้านวิชาการในปัจจุบันงานในหน้าที่ของผู้บริหาร นั้น มีความสลับซับซ้อนสูงมาก เนื่องจากสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคมส่งผลกระทบ เป็นปัญหายุ่งยากหลาย ๆ ด้านในองค์กร เป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ทำให้มี การปรับเปลี่ยนโครงสร้างแบบใหม่ ในหน่วยงานของทางราชการและทางสถานศึกษาก็เช่นกัน บทบาทใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ถูกขับเคลื่อน ให้เป็นบุคคลสำคัญแห่งการเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องริเริ่มบทบาทใหม่เพื่อปรับเปลี่ยนสถานศึกษาและการศึกษาให้สอดคล้องกับความจำเป็น มีความก้าวหน้าไปตามสังคม โดยเฉพาะการปรับปรุงระบบการเรียนการสอนซึ่งเป็นตัวหลัก แห่งความสำเร็จ เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ด้อยคุณภาพให้หมดไป ส่งผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงานวิชาการของบุคลากรและการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร สถานศึกษาสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) เป็นองค์ประกอบ โดย กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนา งาน การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน 3 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียน การสอน ได้แก่ ด้านการนิเทศ และประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้ หลักสูตร และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการควบคุมที่ใช้เวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ซึ่งปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นสามารถส่งผลให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของตามแนวคิดของ Hoy and Miskel (1991, p. 380) มี 4 ด้าน 1) ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน 3) ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี 4) ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

เพศ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดเพศของครูในสถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญเนื่องมาจากเพศหญิงและเพศชายมีพฤติกรรมตามแนวคิดที่ Kaplan and Norton (1980) ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะความเป็นชายจะมีลักษณะพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (Instrumental) เช่น ลักษณะความเป็นผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นคนกล้าแสดงออก ส่วนลักษณะความเป็นผู้หญิงมีลักษณะพฤติกรรมที่เน้นแสดงออกทางอารมณ์ (Expressive) เป็นลักษณะที่เกื้อหนุนในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นและความสามารถในการตอบสนองได้อย่างเหมาะสม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเพศชายกับเพศหญิงมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ แตกต่างกัน อ่อนตา พรหมมะจิต, พงษ์เทพ จิระโร และระพีพันธ์ ฉายวิมล, 2555, หน้า 156) ได้ศึกษาการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดแผนกศึกษาธิการแขวง ไชยะบุรี ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดแผนกศึกษาธิการแขวง ไชยะบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ.05 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นเพศหญิงมีการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสังกัดแผนกศึกษาธิการแขวง ไชยะบุรี มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหาร ทั้งด้านการบริหารงานโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน การจัดหลักสูตร และการจัดการศึกษาอย่างสม่ำเสมอโดยเท่าเทียมกัน ผู้บริหารเพศหญิงมีการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์มากกว่าเพศชาย ทั้งนี้เนื่องมาจาก เพศหญิงที่มีความละเอียดละอมากและมักจะเก็บหรือจดจำรายละเอียดปลีกย่อยต่าง ๆ ได้ดีกว่าผู้บริหารเพศชาย และสอดคล้องกับ นุชนาฎ จันทร์ (2553, หน้า 69-70) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของคณบดีตามทัศนคติและความคาดหวังของบุคลากรกรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

เพศ การศึกษา และสถานภาพของบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ทัศนคติและความคาดหวังของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำของคณบดีแตกต่างกัน โดยทัศนคติของบุคลากรต่อรูปแบบภาวะผู้นำของคณบดีตามความเป็นจริง จำแนกตามเพศ พบว่าเพศแตกต่างกัน มีผลทำให้ทัศนคติของบุคลากร ต่อรูปแบบภาวะผู้นำของคณบดีแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกับ ฌฎฐนันท์ มั่นตะพงค์ (2554) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่บุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรเพศชาย

สรุปได้ว่า เพศ มีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของครูทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถปฏิบัติงานได้เท่าเทียมกัน แต่ทัศนคติ และความสนใจของครูทั้งเพศชาย และเพศหญิงแตกต่างกัน ดังนั้น เพศ จึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

วุฒิทางการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จำแนกวุฒิทางการศึกษาของครูผู้สอนออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยที่เสริมสร้างความเป็นนักบริหารการศึกษามีอาชีพ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดสำคัญของการก้าวสู่วิชาชีพได้อย่างสง่างาม เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายต่อการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ในเชิงบริหารจัดการในเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ คุณวุฒิด้านการศึกษา เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่จะต้องมีการกล่าวคือ ต้องมีคุณวุฒิด้านการศึกษาตรงตามคุณสมบัติที่กำหนดในกฎหมายทางวิชาชีพ โดยเฉพาะในยุคปฏิรูปการศึกษาที่ต้องการมีอาชีพทางการบริหารนั้น บุคลากรด้านนี้ต้องมีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี โท เอก ด้านการศึกษาเป็นฐานสำคัญ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร, 2549, หน้า 13) ซึ่งการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันจะทำให้ประสิทธิผลแตกต่างกัน ดังที่ อ่อนตา พรหมมะจิต และคณะ (2555, หน้า 156) ได้ศึกษาการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดแผนกศึกษาธิการแขวง ไชยะบุรี ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดแผนกศึกษาธิการแขวงไชยะบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์มากกว่าผู้บริหาร

ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แผนยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งชาติลาว ได้ประกาศให้ทุกโรงเรียนจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน ทำให้ครูมีความคาดหวังต่อการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารว่าจะสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ย่อมมีความคาดหวังสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล แต่การสื่อสารอาจไม่ชัดเจนทำให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องครบถ้วน สำหรับเรื่องประสิทธิผลขององค์กรนั้น ระดับการศึกษาของครูเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2529, หน้า 27-28 อ้างถึงใน เกื้อกุล แสงพริ้ง, 2541, หน้า 78) ได้สังเคราะห์งานวิจัย 50 เรื่อง เพื่อพิจารณาประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาพบว่า วุฒิของครูมีอิทธิพลต่ออัตราการเลื่อนชั้น อัตราการเรียนต่อ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

สรุปได้ว่า วุฒิทางการศึกษาของครูแตกต่างกัน มีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะครูที่มีวุฒิทางการศึกษาที่สูงกว่า อาจมีมุมมอง ความคิด ทักษะคติ และความรู้ความสามารถรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างจากครูที่มีวุฒิทางการศึกษาที่ต่ำกว่า

ประสบการณ์ในการทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จำแนกประสบการณ์ในการทำงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาน้อยกว่า 10 ปี และกลุ่มประสบการณ์มากตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป หมายถึง ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษามากกว่า 10 ปี ประสบการณ์เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร (ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, 2533, หน้า 54) ทั้งนี้เพราะประสบการณ์ทำให้บุคคลมีโอกาสได้เรียนรู้ ทำความเข้าใจมองเห็นปัญหาได้ชัดเจน ถูกต้องตามความเป็นจริง ทำให้เกิดทักษะและทักษะคติที่ดีในการปฏิบัติงาน สกอลพร สังวรกาญจน์ (2529, หน้า 19) กล่าวว่า การที่ครูมีประสบการณ์และปฏิบัติงานมานานน่าจะมีทักษะและความชำนาญจนสามารถนำประสบการณ์มาปรับการดำเนินงานให้เกิดผลดีแก่หน่วยงานได้ จากผลการวิจัยของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532, หน้า 145) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมานาน จนมีความรู้ ความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับเหตุย สิมมะลา (2551) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็น

เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและด้านวิชาการต่างกัน เพราะข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากกว่าจะเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน ซึ่งได้เรียนรู้เทคนิคและการแก้ปัญหา และนำเทคนิคมาปรับปรุงและเป็นแนวทางในการบริหารงานด้านต่าง ๆ จึงทำให้ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากกว่ามีความคิดเห็นต่องานด้านวิชาการมากกว่า

สรุปได้ว่า ประสบการณ์มีผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะประสบการณ์ของครูมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และประสบการณ์ของครูที่ทำงานในสถานศึกษาเป็นเวลานาน จะทำให้มองเห็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ดังนั้น ประสบการณ์ จึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาค้นคว้าดังกล่าว เพศ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปรที่ส่งต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีดังนี้

ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการบริหารงานวิชาการเมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของโรงเรียนเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .053) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิชารัตน์ ธรรมะรัตน์จินดา (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาองค์กร

แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ยกเว้น ด้านโอกาสในการเรียนรู้ที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบหาความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียนพบว่า ด้านกลยุทธ์ ด้านการมองภายในองค์กร ด้านโครงสร้าง และด้านการมองภายนอกองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และด้าน โครงสร้างและด้านการมององค์กรภายนอก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ นอกนั้น ไม่มีความแตกต่างกัน 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม เมื่อเปรียบเทียบหาความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง นอกนั้น ไม่มีความแตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิมพิชญา จงเกียรติกาญจน์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรของโรงเรียนที่มีระยะเวลาก่อตั้ง 10-20 ปี และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียนของโรงเรียนที่มีระยะเวลาก่อตั้งมากกว่า 20 ปี อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนที่มีระยะเวลาก่อตั้ง 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมจำแนกตามระยะเวลาที่โรงเรียนก่อตั้งมีความแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนจำแนกตาม

ระยะเวลาที่โรงเรียนก่อตั้งมีความแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสัมพันธ์กันโดยตรงในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศรุตพงษ์ ภูวัชรวารานนท์ และคณะ (2555) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและการสร้างสภาพแวดล้อมใหม่ในการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง 2) พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีเพศต่างกันและอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานวิชาการมีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการต่ำกว่าผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปีลงมา มีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการต่ำกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 ขึ้นไป

ภัทรา พึ่งไพฑูริย์ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษและด้านการประเมินผลการสอนของครู ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความสามารถในการยืดหยุ่น ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านประสิทธิภาพของผลผลิต ด้านปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 เป็นไปในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิณัฐพัชร โพธิ์เพชร (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 55 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ ด้านการส่งเสริมการวิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยี จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการสอน จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ และด้านการนิเทศกำกับ ติดตามการสอน จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $Chi-square = 2646.65$ ค่า $df = 1405$ ค่า $P-value = 0.081$ ค่า $GFI = 0.96$ ค่า $AGFI = 0.92$ ค่า $RMSEA = 0.064$) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า องค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 3) ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพัทธ์ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ตัวบ่งชี้จำนวน 55 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพัทธ์

อาจินต์ จรุงผล (2556) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาและการตรวจสอบรูปแบบการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก 1) การนำองค์การทางวิชาการ 2) การวางแผนการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน 4) การวัด การวิเคราะห์ และการบริหารจัดการความรู้ด้านวิชาการ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) ระบบและกระบวนการบริหารและ 7) การมุ่งเน้นผลลัพธ์การดำเนินงานวิชาการ โดยการตรวจสอบรูปแบบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นิพล อินนอก (2557) ได้ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อระดับผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเป็นผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับสูง ลักษณะดังกล่าวนี้ของผู้อำนวยการโรงเรียนแต่ละคนต่างกันเล็กน้อย 2) ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการโรงเรียนและการพัฒนาตนเองของผู้อำนวยการโรงเรียน สองตัวแปรนี้อธิบายความแปรปรวนของ

ระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการ โรงเรียน ได้ร้อยละ 58.90 มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการ โรงเรียนได้รับอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมจากระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการ โรงเรียนผ่านมาทางระดับการพัฒนา ตนเองของผู้อำนวยการ โรงเรียน

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีดังนี้

Bernard (1985 อ้างถึงใน ประยูร อาคม, 2548) ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทครูใหญ่ในโรงเรียน มัธยมศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ โดยต้องการเปรียบเทียบด้านการรับรู้ข้อมูลและความคาดหวัง ของผู้บริหารระดับสูงและครูที่มีต่อบทบาททางวิชาการของครูใหญ่ในรัฐแมสซาชูเซตส์ พบว่า 1) ความคาดหวังของครูใหญ่ ผู้บริหารระดับสูงและครู เกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ในฐานะผู้นำ ทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน 2) การรับรู้ของครูใหญ่ ผู้บริหารระดับสูงและครูเกี่ยวกับบทบาทของ ครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน 3) การรับรู้และความคาดหวังของครูใหญ่ ผู้บริหาร ระดับสูงและครู เกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน

Spirito (1990) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการ ของโรงเรียนระดับมัธยมในรัฐแคลิฟอร์เนีย ที่มีผลต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน ได้ผลที่น่าสนใจอย่างหนึ่งว่า การพัฒนาบุคลากรของครูใหญ่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ ทางวิชาการของนักเรียน

Goodhart (1991) ได้ศึกษาลักษณะของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพ ในด้านวิชาการ ซึ่งทำการวิเคราะห์โดยศึกษาผลผลิตทางการศึกษาของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการ ความสำเร็จของโรงเรียนและประสิทธิภาพของการวัดผลพบว่าการ เป็นผู้นำในด้านการจัดการของผู้บริหาร ควรมีคุณธรรมจริยธรรมของครูปฏิบัติการสอน และความ เป็นหนึ่งเดียวของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน และส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน

Buzzi (1999 อ้างถึงใน ประยูร อาคม, 2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา รัฐคอนเนคติกัต ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นตัวทำนายประสิทธิภาพ ของโรงเรียนด้วย

Lin (1999) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาได้ผลความเป็นผู้นำของครูใหญ่และ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมรัฐนิวเจอร์ซีย์ การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อจะจัด

ความเป็นผู้นำของครูใหญ่ ความยืดหยุ่นของความเป็นผู้นำ และประสิทธิผลของการเป็นผู้นำ เครื่องมือที่ใช้ คือ LBA II Self เพื่อหาความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน วัดโดยความสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการของนักเรียนใน (HSPT, SAT) อัตราการจบการศึกษาและแผนหลังการจบการศึกษาในโรงเรียน โครงการวิจัยนี้รวมถึงสถานะเศรษฐกิจ สังคมของโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน เพื่อศึกษารูปแบบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของครูใหญ่ ประสิทธิผลของโรงเรียนและความสัมพันธ์ระหว่างกัน ผลการวิจัยพบว่าความเป็นผู้นำของครูใหญ่นั้นไม่ได้มีสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่วัดจากความสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน ยิ่งกว่านั้นรูปแบบการเป็นผู้นำของครูใหญ่ ประสิทธิผลความเป็นผู้นำและความยืดหยุ่นการเป็นผู้นำนั้น เป็นอิสระ

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่นำเสนอตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้โรงเรียนนั้นประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้การบริหารงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,181 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2558 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sample random) โดยใช้สัดส่วนโรงเรียนในแต่ละอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เป็นชั้นแบ่ง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สามชุก	258	63
ด่านช้าง	382	94
เดิมบางนางบวช	323	80
หนองหญ้าไซ	218	54
รวม	1,181	291

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่รวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2558 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้วัดความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็น 11 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 2) ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 3) ด้านการนิเทศ และประเมินผลด้านการสอน 4) ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน 7) ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน 8) ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 9) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 10) ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ 11) ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้วัดประสิทธิผลโรงเรียนตามแนวคิดของ Hoy and Miskel (1991, p. 380) จำนวน 14 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน 3) ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี และ 4) ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งในและต่างประเทศ

2. การนำแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ ทั้งหมดมาสร้างแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอประธานที่ปรึกษางานวิทยานิพนธ์ พิจารณาเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการศึกษา เพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามรายข้อกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัด (Index of item-objective congruence: *IOC*) ซึ่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วยบุคคลที่มีรายชื่อดังต่อไปนี้

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี

3.2 ดร.สมุทรา ชำนาญ

อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 ดร.ชัยพนธ์ รังงาม

อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.4 ดร.ปฐมพงศ์ ศุภเลิศ

อาจารย์พิเศษประจำ สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

3.5 ดร.ธานี อำภาวงษ์

ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดเนินมหาเศรษฐี

จังหวัดสุพรรณบุรี

4. หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงครั้งสุดท้ายไปทดสอบ (Try-out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการทดสอบครั้งนี้ จำนวน 30 คน ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนโคกหม้อ โรงเรียนหนองสะเดา โรงเรียนหนองผักนาก โรงเรียนวัดดอนไร่ โรงเรียนวัดเนินมหาเศรษฐี และโรงเรียนวัดลาดสิงห์ เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อกับคะแนนเฉลี่ยรวม โดยแบบสอบถาม

ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .30-.88 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .45-.83

4.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ยอมรับได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา ตามวิธีของ Cronbach (1990, pp. 202-204) โดยแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .97 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .93

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนอคณะกรรมการควบคุมงานวิทยานิพนธ์เป็นครั้งสุดท้าย แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอบหนังสือจากศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปขอความร่วมมืออนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการแจกแบบสอบถามให้ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากครูผู้สอนตามเวลาที่กำหนด
2. ในกรณีที่ยังไม่ได้แบบสอบถามคืนตามเวลาที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปให้ผู้อำนวยการโรงเรียนอีกครั้งหนึ่ง และขอความอนุเคราะห์ส่งคืนเอกสารทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยได้จัดซอง และติดสแตมป์พร้อมจำหน่ายซองถึงผู้วิจัยไว้เรียบร้อยแล้ว

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาเป็นฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 284 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98
2. นำแบบสอบถามที่ได้มาทุกฉบับมาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้ และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์
3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้
 - 3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เทียบกับเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 41)

โดยแบบสอบถามแต่ละคนใช้เกณฑ์และแปลความหมาย ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์และแปลความหมาย ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผล (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2548, หน้า 169-171) ดังนี้

ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .81 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .61 ถึง .80 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .41 ถึง .60 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ

ปานกลาง

ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .21 ถึง .40 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ

น้อย

ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .20 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยมาก

3.4 การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จากปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์ Multiple regression analysis แบบ Enter และ Stepwise

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ โดยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของครู จำแนกตาม เพศ วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยหาค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t -test)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t -test)
5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
6. การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จากปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์ Multiple regression analysis แบบ Enter และ Stepwise

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติทางคอมพิวเตอร์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัย ประกอบด้วย การกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ประสิทธิภาพในการพยากรณ์
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบ t (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean square)
SS	แทน	ผลรวมคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of square)
Df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E._b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

X_1	แทน	ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
X_2	แทน	ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
X_3	แทน	ด้านการนิเทศ และประเมินผลด้านการสอน
X_4	แทน	ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร
X_5	แทน	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
X_6	แทน	ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน
X_7	แทน	ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน
X_8	แทน	ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
X_9	แทน	ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
X_{10}	แทน	ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
X_{11}	แทน	ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้
X	แทน	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
Y_1	แทน	ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y_2	แทน	ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน
Y_3	แทน	ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี
Y_4	แทน	ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
Y	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
Y'	แทน	คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์) ในรูปคะแนนดิบ
Z'_Y	แทน	คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์) ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
VIF	แทน	ปัจจัยการกระจายตัวของความแปรปรวน (Variance inflation factor)
$Tolerance$	แทน	ค่าความคงทนของการยอมรับ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการนำเสนอเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูผู้สอน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จากปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูผู้สอน

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูผู้สอน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	123	43.30
1.2 หญิง	161	56.70
รวม	284	100
2. วุฒิทางการศึกษา		
2.1 ระดับปริญญาตรี	194	68.30
2.2 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	90	31.70
รวม	284	100
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 10 ปี	163	57.40
3.2 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	121	42.60
รวม	284	100

จากตารางที่ 2 ข้อมูลสถานภาพของครูผู้สอน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 284 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 161 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 และเพศชาย 123 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 วุฒิทางการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี 194 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี 90 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 ส่วนประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี 163 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี 121 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	n = 284		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.37	.60	มาก	2
ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.25	.65	มาก	11
ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	4.25	.62	มาก	9
ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	4.35	.60	มาก	4
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.30	.63	มาก	7
ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียน การสอน	4.25	.63	มาก	10
ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	4.29	.62	มาก	8
ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	4.35	.59	มาก	3
ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.35	.61	มาก	5
ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	4.33	.59	มาก	6
ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.37	.59	มาก	1
รวม	4.31	.61	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพ
การเรียนรู้ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ส่วนอันดับ
สุดท้าย ได้แก่ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

ที่	ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	<i>n</i> = 284		ระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน	4.41	.56	มาก	1
2	ผู้บริหารกำหนดให้มีโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของนักเรียน	4.35	.58	มาก	4
3	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน	4.37	.62	มาก	2
4	ผู้บริหารวางแผน การดำเนินงานอย่างชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.36	.63	มาก	3
5	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการ เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.35	.60	มาก	5
	รวม	4.37	.60	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน และผู้บริหารวางแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการเพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ตารางที่ 5 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

ที่	ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	<i>n</i> = 284		ระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุม ทำความเข้าใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมมือกับบุคลากร ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.32	.59	มาก	1
2	ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง ทราบถึงเป้าหมายของโรงเรียนและแนวทางปฏิบัติ	4.27	.68	มาก	2
3	ผู้บริหารมอบหมายให้คณะครูจัดทำคู่มือเอกสาร เผยแพร่ให้ชุมชนทราบถึงเป้าหมายของโรงเรียน และผลงานด้านวิชาการของโรงเรียน	4.17	.67	มาก	3
รวม		4.25	.65	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารจัดให้มีการประชุม ทำความเข้าใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมมือกับบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองทราบถึงเป้าหมายของโรงเรียน และแนวทางปฏิบัติ และผู้บริหารมอบหมายให้คณะครูจัดทำคู่มือเอกสารเผยแพร่ให้ชุมชนทราบถึงเป้าหมายของโรงเรียนและผลงานด้านวิชาการของโรงเรียน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน

ที่	ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	<i>n</i> = 284		ระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารมีการเยี่ยมชั้นเรียนเป็นประจำ เพื่อสังเกตการสอนของครู	4.25	.64	มาก	3
2	ผู้บริหารมีการกำหนดให้มีการนิเทศภายในเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน	4.25	.61	มาก	2
3	ผู้บริหารบันทึกการนิเทศและประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ	4.29	.58	มาก	1
4	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครู แนะนำให้คำปรึกษาในเรื่องการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ	4.22	.64	มาก	4
	รวม	4.25	.62	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารบันทึกการนิเทศและประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการกำหนดให้มีการนิเทศภายในเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน และผู้บริหารมีการเยี่ยมชั้นเรียนเป็นประจำ เพื่อสังเกตการสอนของครู ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครู แนะนำให้คำปรึกษาในเรื่องการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

ที่	ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	<i>n</i> = 284		ระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารกำหนดให้มีคณะกรรมการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.28	.59	มาก	4
2	ผู้บริหารส่งเสริมการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับหลักสูตร	4.37	.60	มาก	2
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ	4.38	.58	มาก	1
4	ผู้บริหารมีการประสานงานกับครูผู้สอนในการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.36	.61	มาก	3
รวม		4.35	.60	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารส่งเสริมการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับหลักสูตร และผู้บริหารมีการประสานงานกับครูผู้สอนในการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดให้มีคณะกรรมการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

ที่	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	<i>n</i> = 284		ระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารกำหนดให้มีข้อมูลสรุปผลการเรียนของนักเรียนทุกภาคเรียน	4.37	.61	มาก	1
2	ผู้บริหารกำหนดให้ใช้ผลการทดสอบของนักเรียนเป็นฐานในการจัดทำโครงการพัฒนาผู้เรียน	4.24	.64	มาก	4
3	ผู้บริหารกำหนดให้มีการแจ้งผลการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน	4.35	.62	มาก	2
4	ผู้บริหารกำหนดให้มีคณะกรรมการประเมินด้านหลักสูตรและการสอนทุกปีการศึกษา	4.24	.63	มาก	3
รวม		4.30	.63	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดให้มีข้อมูลสรุปผลการเรียนของนักเรียนทุกภาคเรียน ผู้บริหารกำหนดให้มีการแจ้งผลการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน และผู้บริหารกำหนดให้มีคณะกรรมการประเมิน ด้านหลักสูตรและการสอนทุกปีการศึกษา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดให้ใช้ผลการทดสอบของนักเรียนเป็นฐานในการจัดทำโครงการพัฒนาผู้เรียน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน

ที่	ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน	<i>n</i> = 284		ระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารมีนโยบายในการลดกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องทางวิชาการ เพื่อเพิ่มเวลาเรียนได้เต็มที่	4.21	.68	มาก	4
2	ผู้บริหารมีการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาเต็มที่กับการสอน	4.24	.61	มาก	2
3	ผู้บริหารกำหนดให้มีการรายงานการใช้แผนการสอนทุกภาคเรียน	4.35	.63	มาก	1
4	ผู้บริหารมีการวางแผนควบคุมเวลาในการทำกิจกรรมที่นอกเหนือจากการเรียนการสอน	4.21	.60	มาก	3
รวม		4.25	.63	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดให้มีการรายงานการใช้แผนการสอนทุกภาคเรียน ผู้บริหารมีการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาเต็มที่กับการสอน และผู้บริหารมีการวางแผนควบคุมเวลาในการทำกิจกรรมที่นอกเหนือจากการเรียนการสอน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีนโยบายในการลดกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องทางวิชาการ เพื่อเพิ่มเวลาเรียนได้เต็มที่

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน

ที่	ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	<i>n</i> = 284		ระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความเห็นกับครูและนักเรียน และมีการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนและแนวทางในการปฏิบัติ	4.22	.61	มาก	2
2	ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียน มีปฏิสัมพันธ์ เพื่อแสดงความใกล้ชิดกับครูและนักเรียน	4.20	.64	มาก	3
3	ผู้บริหารกำหนดให้มีกิจกรรมการเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกภาคเรียน	4.46	.61	มาก	1
รวม		4.29	.62	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดให้มีกิจกรรมการเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกภาคเรียน ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความเห็นกับครูและนักเรียน และมีการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนและแนวทางในการปฏิบัติ และผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียน มีปฏิสัมพันธ์ เพื่อแสดงความใกล้ชิดกับครูและนักเรียน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

ที่	ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	<i>n</i> = 284		ระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารยกย่องเชิดชูครูที่มีผลงานดีเด่น เช่น การกล่าวคำชมเชย มอบเกียรติบัตร เป็นต้น	4.40	.59	มาก	1
2	ผู้บริหารตอบแทนครูที่ปฏิบัติงานดี มีความสามารถด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อนชั้น การให้โอกาสไปฝึกอบรม	4.33	.57	มาก	2
3	ผู้บริหารจัดให้มีโครงการส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถ	4.33	.61	มาก	3
รวม		4.35	.59	มาก	-

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารยกย่องเชิดชูครูที่มีผลงานดีเด่น เช่น การกล่าวคำชมเชย มอบเกียรติบัตร เป็นต้น ผู้บริหารตอบแทนครูที่ปฏิบัติงานดี มีความสามารถด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อนชั้น การให้โอกาสไปฝึกอบรม และผู้บริหารจัดให้มีโครงการส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 3 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

ที่	ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	<i>n</i> = 284		ระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้	4.38	.59	มาก	2
2	ผู้บริหารประชาสัมพันธ์และเผยแพร่บทความ ที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ให้ครูทราบเป็นประจำ	4.39	.63	มาก	1
3	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ นอกสถานที่จากแหล่งเรียนรู้สถานที่จริง	4.33	.61	มาก	3
4	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา เพื่อให้ครูได้พัฒนาความรู้และการทำงานร่วมกัน	4.30	.59	มาก	4
	รวม	4.35	.61	มาก	-

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารประชาสัมพันธ์และเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูทราบเป็นประจำ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้นอกสถานที่จากแหล่งเรียนรู้สถานที่จริง ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา เพื่อให้ครูได้พัฒนาความรู้และการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 3 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

ที่	ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	$n = 284$		ระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	SD		
1	สถานศึกษากำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียน ของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นให้มีมาตรฐานสูงขึ้น	4.33	.59	มาก	2
2	ผู้บริหารกำหนดให้มีคณะกรรมการเพื่อจัดทำและ พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานทางการเรียน	4.31	.60	มาก	3
3	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาการสอนของครู ให้มีประสิทธิภาพ	4.35	.58	มาก	1
รวม		4.33	.59	มาก	-

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหาร
มีส่วนร่วมในการพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ สถานศึกษากำหนดเกณฑ์มาตรฐาน
ด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นให้มีมาตรฐานสูงขึ้น และผู้บริหารกำหนดให้มี
คณะกรรมการเพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานทางการเรียน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 3 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

ที่	ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	<i>n</i> = 284		ระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแข่งขันทักษะทางวิชาการ ทั้งในและนอกโรงเรียน	4.43	.61	มาก	1
2	ผู้บริหารจัดให้มีการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ สอดคล้องกับท้องถิ่น	4.30	.59	มาก	3
3	ผู้บริหารสนับสนุนนักเรียนที่มีผลการเรียนดี มีความเป็นเลิศทางวิชาการด้วยวิธีหลากหลาย เช่น กล่าวคำชมเชย หรือการให้รางวัล	4.37	.58	มาก	2
รวม		4.37	.59	มาก	-

จากตารางที่ 14 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหาร
ส่งเสริมให้มีการแข่งขันทักษะทางวิชาการทั้งในและนอก โรงเรียน ผู้บริหารสนับสนุนนักเรียนที่มี
ผลการเรียนดี มีความเป็นเลิศทางวิชาการด้วยวิธีหลากหลายเช่น กล่าวคำ ชมเชย หรือการให้รางวัล
และผู้บริหารจัดให้มีการสร้างบรรยากาศทางวิชาการสอดคล้องกับท้องถิ่น

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ประสิทธิผลของโรงเรียน	n = 284		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.31	.62	มาก	2
ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน	4.26	.62	มาก	4
ด้านการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียนเป็นอย่างดี	4.30	.59	มาก	3
ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	4.31	.60	มาก	1
รวม	4.30	.61	มาก	-

จากตารางที่ 15 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย
มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน
เป็นอย่างดี ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ที่	ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	<i>n</i> = 284		ระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้รับการพัฒนาในระดับที่สูงขึ้น	4.35	.60	มาก	1
2	นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการในรอบปีที่ผ่านมาเพิ่มมากขึ้น	4.32	.63	มาก	2
3	นักเรียนส่วนใหญ่ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.30	.62	มาก	3
4	ผู้ปกครอง ชุมชน มีความพึงพอใจในระบบการจัด การเรียนการสอนของสถานศึกษา	4.29	.61	มาก	4
รวม		4.32	.62	มาก	-

จากตารางที่ 16 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้รับการพัฒนาในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการในรอบปีที่ผ่านมาเพิ่มมากขึ้น และนักเรียนส่วนใหญ่ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้ปกครอง ชุมชน มีความพึงพอใจในระบบการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน

ที่	ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน	<i>n</i> = 284		ระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	นักเรียนส่วนใหญ่มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.27	.59	มาก	1
2	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและการแสวงหาความรู้สิ่งใหม่	4.27	.65	มาก	2
3	นักเรียนมีการประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด	4.25	.61	มาก	3
	รวม	4.26	.62	มาก	-

จากตารางที่ 17 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียนโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ นักเรียนส่วนใหญ่มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและการแสวงหาความรู้สิ่งใหม่ และนักเรียนมีการประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี

ที่	ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี	<i>n</i> = 284		ระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้นักเรียนมีผลการเรียนขึ้นดีเป็นลำดับ	4.33	.58	มาก	1
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ	4.26	.58	มาก	4
3	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม	4.28	.60	มาก	3
4	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.32	.59	มาก	2
รวม		4.30	.59	มาก	-

จากตารางที่ 18 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้นักเรียนมีผลการเรียนขึ้นดีเป็นลำดับ ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

ที่	ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	<i>n</i> = 284		ระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้	4.33	.60	มาก	1
2	โรงเรียนมีหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม	4.32	.57	มาก	2
3	คณะกรรมการรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในด้านการบริหารจัดการโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาวิชาการ	4.28	.62	มาก	3
รวม		4.31	.60	มาก	-

จากตารางที่ 19 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ โรงเรียนมีหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และคณะกรรมการรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในด้านการบริหารจัดการโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาวิชาการ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ

ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ชาย		หญิง		t	p
		n = 123		n = 161			
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1	ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.42	.47	4.32	.43	1.95	.053
2	ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.29	.46	4.23	.51	1.01	.311
3	ด้านการนิเทศและประเมินผล ด้านการสอน	4.28	.46	4.23	.45	1.06	.290
4	ด้านการประสานงานด้านการใช้ หลักสูตร	4.40	.45	4.31	.47	1.62	.107
5	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของ นักเรียน	4.34	.49	4.27	.43	1.16	.246
6	ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัด การเรียนการสอน	4.30	.44	4.22	.47	1.55	.123
7	ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	4.36	.49	4.24	.45	2.13*	.034
8	ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	4.39	.45	4.33	.50	1.10	.273
9	ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ครู	4.39	.46	4.32	.44	1.30	.193
10	ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐาน ด้านวิชาการ	4.33	.45	4.34	.48	0.18	.855
11	ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพ การเรียนรู้	4.37	.48	4.36	.46	0.12	.902
	รวม	4.35	.46	4.29	.46	1.48	.141

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับ ปริญญาตรี		ระดับสูงกว่า ปริญญาตรี		t	p
		n = 194		n = 90			
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1	ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.31	.47	4.50	.37	3.39*	.001
2	ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.20	.50	4.37	.45	2.68*	.008
3	ด้านการนิเทศและประเมินผล ด้านการสอน	4.21	.44	4.33	.49	2.07*	.040
4	ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	4.33	.45	4.39	.49	1.09	.276
5	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของ นักเรียน	4.27	.45	4.36	.46	1.56	.121
6	ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัด การเรียนการสอน	4.22	.44	4.33	.49	1.89	.060
7	ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	4.25	.46	4.40	.47	2.58*	.011
8	ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	4.32	.50	4.42	.44	1.63	.105
9	ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู	4.31	.45	4.43	.43	1.97*	.050
10	ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐาน ด้านวิชาการ	4.26	.46	4.48	.44	3.70*	.000
11	ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพ การเรียนรู้อ	4.33	.46	4.44	.47	1.82	.070
	รวม	4.27	.46	4.40	.45	2.83*	.005

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ประสบการณ์ ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี		ประสบการณ์ ในการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t	p
		n = 163		n = 121			
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1	ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.38	.45	4.35	.45	0.60	.552
2	ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.28	.51	4.21	.46	1.23	.221
3	ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	4.28	.48	4.22	.42	1.11	.268
4	ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	4.34	.46	4.35	.46	0.18	.861
5	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.30	.43	4.30	.49	0.14	.888
6	ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน	4.28	.49	4.22	.42	1.15	.249
7	ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	4.32	.46	4.26	.47	1.14	.255
8	ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	4.37	.46	4.33	.51	0.72	.471
9	ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู	4.36	.43	4.33	.47	0.65	.516
10	ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	4.35	.47	4.31	.46	0.79	.433
11	ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.41	.45	4.31	.48	1.76	.080
	รวม	4.33	.46	4.29	.46	1.02	.307

จากตารางที่ 22 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ

ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ชาย		หญิง		t	p
		n = 123		n = 161			
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1	ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.28	.38	3.20	.37	1.70	.091
2	ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน	4.34	.52	4.21	.49	2.23*	.027
3	ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี	4.35	.48	4.25	.47	1.83	.069
4	ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	4.31	.54	4.31	.46	0.10	.921
	รวม	4.32	.48	3.99	.45	1.68	.095

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับ ปริญญาตรี		ระดับสูงกว่า ปริญญาตรี		<i>t</i>	<i>p</i>
		<i>n</i> = 194		<i>n</i> = 90			
		\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง	3.21	.38	3.31	.35	2.03*	.043
2	ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของ นักเรียน	4.21	.51	4.37	.48	2.46*	.014
3	ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เป็นอย่างดี	4.23	.49	4.43	.42	3.40*	.001
4	ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม	4.27	.52	4.39	.44	1.90	.059
	รวม	3.98	.48	4.13	.42	2.87*	.004

* $p < .05$

จากตารางที่ 24 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ที่มีจำแนกตามวุฒิทางการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ประสบการณ์ ในการทำงาน		ประสบการณ์ ในการทำงาน		<i>t</i>	<i>p</i>
		น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป			
		<i>n</i> = 163		<i>n</i> = 121			
		\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง	3.25	.34	3.23	.42	0.39	.697
2	ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของ นักเรียน	4.26	.47	4.26	.55	0.03	.973
3	ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เป็นอย่างดี	4.29	.46	4.30	.50	0.33	.740
4	ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม	4.31	.50	4.32	.49	0.17	.866
	รวม	4.03	.44	4.03	.49	0.49	.961

จากตารางที่ 25 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ที่จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน
 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 3

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 3

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
	r	r	r	r	r
ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	0.62*	0.57*	0.61*	0.54*	0.68*
ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	0.46*	0.41*	0.45*	0.44*	0.51*
ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	0.45*	0.46*	0.49*	0.52*	0.56*
ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	0.57*	0.56*	0.61*	0.55*	0.66*
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า ของนักเรียน	0.61*	0.50*	0.59*	0.50*	0.63*
ด้านควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียน การสอน	0.47*	0.45*	0.54*	0.46*	0.56*
ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	0.54*	0.44*	0.50*	0.45*	0.56*
ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	0.53*	0.46*	0.54*	0.54*	0.61*
ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู	0.57*	0.55*	0.53*	0.52*	0.63*
ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้าน วิชาการ	0.48*	0.46*	0.57*	0.49*	0.58*
ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	0.52*	0.51*	0.56*	0.52*	0.61*
รวม	0.67*	0.62*	0.69*	0.64*	0.76*

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .76$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน และด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน และด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี และด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสัมพันธ์กับด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการพัฒนาทัศนคติ

ทางบวกของนักเรียน ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี และด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสัมพันธ์กับด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี และด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสัมพันธ์กับด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี และด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จากปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

จากลักษณะของข้อมูลที่ได้นอกจากจำเป็นต้องวิเคราะห์ค่าพื้นฐานทางสถิติเบื้องต้นดังกล่าวแล้ว ยังมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการตรวจสอบข้อมูลที่ได้ออกคล้อยกับข้อตกลงเบื้องต้น (Statistic assumption) ของการใช้สถิติวิเคราะห์ในขั้นสูงต่อไปแต่ละชนิดอีกด้วย เพื่อให้ได้ค่าประมาณไปยังประชากรที่ถูกต้องและเหมาะสม จึงทำการตรวจสอบตามข้อตกลงเบื้องต้น โดยเฉพาะที่สำคัญเพิ่มเติมนอกเหนือจากขนาดและวิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง คือ การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นรายคู่ ด้วยค่าความสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson correlation) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 3

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	Y
X_1	1.00	.62*	.56*	.70*	.65*	.54*	.55*	.56*	.63*	.57*	.49*	.68*
X_2		1.00	.62*	.59*	.58*	.52*	.56*	.53*	.52*	.56*	.53*	.51*
X_3			1.00	.62*	.62*	.66*	.57*	.48*	.53*	.55*	.59*	.56*
X_4				1.00	.66*	.61*	.58*	.58*	.59*	.60*	.55*	.66*
X_5					1.00	.60*	.56*	.53*	.59*	.52*	.52*	.63*
X_6						1.00	.62*	.47*	.56*	.53*	.61*	.56*
X_7							1.00	.62*	.59*	.55*	.57*	.56*
X_8								1.00	.67*	.55*	.57*	.61*
X_9									1.00	.55*	.55*	.63*
X_{10}										1.00	.57*	.58*
X_{11}											1.00	.61*
X												1.00

* Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

จากตาราง 27 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมี 11 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (X_1), ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (X_2), ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน (X_3), ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (X_4), ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (X_5), ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน (X_6), ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน (X_7), ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (X_8), ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_9), ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (X_{10}) และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (X_{11}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรต้นด้วยตัวเองของแต่ละตัวแปร และตัวแปรตามอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ได้

นอกจากนี้ เพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ Multiple linear regression จึงควรมีการทดสอบค่าสถิติเบื้องต้นเพิ่มเติมโดยการวิเคราะห์ภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

โดยใช้ค่า *Tolerance* และ ค่า Variance inflation factor (*VIF*) เป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ, 2553 อ้างถึงใน สถาพร พงษ์พิบูล, 2555, หน้า 155) ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ค่า *Tolerance* และ *VIF* ของตัวแปรอิสระในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	.38	2.65
ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	.45	2.20
ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	.41	2.47
ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	.36	2.78
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	.41	2.42
ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน	.40	2.48
ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	.43	2.30
ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	.41	2.42
ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	.40	2.50
ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ	.49	2.05
ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	.47	2.15

จากตารางที่ 28 พบว่า ตัวแปรทุกตัวที่นำมาศึกษาในครั้งนี้มีค่า *Tolerance* มากกว่า .19 ขึ้นไป และมีค่า *VIF* น้อยกว่า 5.3 ทุกตัวแปร แสดงว่า ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ในครั้งนี้ไม่ก่อให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ จึงสามารถนำไปวิเคราะห์ในขั้นต่อไปได้ (สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ, 2553 อ้างถึงใน สถาพร พงษ์พิบูล, 2555, หน้า 156)

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น สรุปได้ว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาสามารถใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพยากรณ์
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 3

แหล่งข้อมูล	<i>Df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
สมการถดถอย	5	27.94	5.59	91.27*	.00
ความคลาดเคลื่อน	278	17.02	.06		
รวม	283	44.96			

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์
เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้น แสดงว่าปัจจัยหรือตัวแปรต้นสามารถ
พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 3 ได้ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	<i>b</i>	β	<i>S.E.b</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ค่าคงที่ (Constant)	.32		.17	1.86	.06
ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	.22	.25	.05	4.25*	.00
ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	-.07	-.09	.04	-1.77	.07
ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	.02	.02	.05	.47	.63
ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	.13	.15	.05	2.41*	.02
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	.12	.14	.05	2.51*	.01
ด้านควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียน การสอน	.00	.00	.05	.02	.97
ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	.00	.00	.04	.06	.95
ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	.08	.10	.04	1.85	.06

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	<i>b</i>	β	<i>S.E.b</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู	.09	.10	.05	1.83	.06
ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้าน วิชาการ	.06	.07	.04	1.43	.15
ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	.17	.20	.04	3.77*	.00

* $p < .05$, $R = .795$, $R^2 = .633$

จากตารางที่ 30 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาศึกษา ทั้ง 11 ด้าน สามารถร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสามารถในการพยากรณ์ ร้อยละ 63.30 โดยปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ด้านการนิเทศและประเมินผล ด้านการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน และด้านควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลดังกล่าวข้างต้น เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนต่างกันอย่างไร หรือเพื่อให้สามารถจำแนกความสามารถในการพยากรณ์ของแต่ละตัวแปร และสร้างสมการพยากรณ์ได้ชัดเจนมากขึ้น จึงนำไปวิเคราะห์อีกครั้ง โดยใช้วิธีแบบขั้นตอน (Stepwise) ดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงพยากรณ์ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
พหุคูณแบบขั้นตอน

ชุดตัวพยากรณ์ที่ดี	<i>R</i>	<i>R</i> ²	ร้อยละการพยากรณ์	<i>b</i>	β	<i>S.E.b</i>
ค่าคงที่ (Constant)				.384		
X_1	.680 ^a	.463	46.30	.222	.250	.051
$X_1 X_{11}$.753 ^b	.567	56.70	.202	.236	.041
$X_1 X_{11} X_4$.772 ^c	.596	59.60	.150	.174	.050
$X_1 X_{11} X_4 X_9$.783 ^d	.612	61.20	.140	.157	.047
$X_1 X_{11} X_4 X_9 X_5$.788 ^e	.621	62.10	.123	.141	.048

จากตารางที่ 31 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 5 ปัจจัย เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีความสามารถเชิงพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากมาก ไปน้อย ได้ดังนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (X_1), ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (X_{11}), ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (X_4), ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู (X_9), และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (X_5) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของทั้ง 5 ด้านเท่ากับ .788 สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ร้อยละ 62.10 โดยนำเสนอการพยากรณ์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y' = .384 + .222 (X_1) + .202 (X_{11}) + .150 (X_4) + .140 (X_9) + .123 (X_5)$$

$$Z'_Y = .250 (Z_{X1}) + .236 (Z_{X11}) + .174 (Z_{X4}) + .157 (Z_{X9}) + .141 (Z_{X5})$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2558 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sample random) โดยใช้สัดส่วนของโรงเรียนในแต่ละอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เป็นชั้นแบ่ง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .30-.88 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .97 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .45-.83 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ Multiple regression analysis แบบ Enter และ Stepwise

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ส่วนอันดับ

สุดท้าย ได้แก่ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านและรายข้อปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน และผู้บริหารวางแผน การดำเนินงานอย่างชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการเพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมทำความเข้าใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมมือกับบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองทราบถึงเป้าหมายของโรงเรียน และแนวทางปฏิบัติ และผู้บริหารมอบหมายให้คณะครูจัดทำคู่มือเอกสารเผยแพร่ให้ชุมชนทราบถึงเป้าหมายของโรงเรียนและผลงานด้านวิชาการของโรงเรียน

1.3 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารบันทึกการนิเทศและประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการกำหนดให้มีการนิเทศภายในเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน และผู้บริหารมีการเยี่ยมชมชั้นเรียนเป็นประจำ เพื่อสังเกตการสอนของครู ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครู แนะนำให้คำปรึกษาในเรื่องการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

1.4 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารส่งเสริมการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับหลักสูตร และผู้บริหารมีการประสานงานกับครูผู้สอนในการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดให้มีคณะกรรมการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดให้มีข้อมูลสรุปผลการเรียนของนักเรียนทุกภาคเรียน ผู้บริหารกำหนดให้มีการแจ้งผลการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน และผู้บริหารกำหนดให้มีคณะกรรมการการประเมินด้านหลักสูตรและการสอนทุกปีการศึกษา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดให้ใช้ผลการทดสอบของนักเรียนเป็นฐานในการจัดทำโครงการพัฒนาผู้เรียน

1.6 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดให้มีการรายงานการใช้แผนการสอนทุกภาคเรียน ผู้บริหารมีการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาเต็มที่กับการสอน และผู้บริหารมีการวางแผนควบคุมเวลาในการทำกิจกรรมที่นอกเหนือจากการเรียนการสอน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีนโยบายในการลดกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับทางวิชาการ เพื่อเพิ่มเวลาเรียนได้เต็มที่

1.7 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดให้มีกิจกรรมการเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกภาคเรียน ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความเห็นกับครูและนักเรียนและมีการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนและแนวทางในการปฏิบัติ และผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อแสดงความใกล้ชิดกับครูและนักเรียน

1.8 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารยกย่องเชิดชูครูที่มีผลงานดีเด่น เช่น การกล่าวคำชมเชย มอบเกียรติบัตร เป็นต้น ผู้บริหารตอบแทนครูที่ปฏิบัติงานดี มีความสามารถด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อนชั้น การให้โอกาสไปฝึกอบรม และผู้บริหารจัดให้มีโครงการส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถ

1.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารประชาสัมพันธ์และเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูทราบ

เป็นประจำ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้นอกสถานที่จากแหล่งเรียนรู้สถานที่ยุติธรรม ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา เพื่อให้ครูได้พัฒนาความรู้และการทำงานร่วมกัน

1.10 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ สถานศึกษากำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นให้มีมาตรฐานสูงขึ้น และผู้บริหารกำหนดให้มีคณะบุคลากรเพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานทางการเรียน

1.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแข่งขันทักษะทางวิชาการทั้งในและนอกโรงเรียน ผู้บริหารสนับสนุนนักเรียนที่มีผลการเรียนดี มีความเป็นเลิศทางวิชาการด้วยวิธีหลากหลายเช่น กล่าวคำ ชมเชย หรือการให้รางวัล และผู้บริหารจัดให้มีการสร้างบรรยากาศทางวิชาการสอดคล้องกับท้องถิ่น

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านและรายชื่อปรากฏผล ดังนี้

2.1 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้รับการพัฒนาในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการในรอบปีที่ผ่านมาเพิ่มมากขึ้น และนักเรียนส่วนใหญ่ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้ปกครอง ชุมชน มีความพึงพอใจในระบบการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

2.2 ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ นักเรียนส่วนใหญ่มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและการแสวงหาความรู้สิ่งใหม่ และนักเรียนมีการประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด

2.3 ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้นักเรียนมีผลการเรียนขึ้นดีเป็นลำดับ ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ โรงเรียนมีหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และคณะครูยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในด้านการบริหารจัดการ โรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาวิชาการ

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตาม เพศ วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศของครู พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิต่างการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น

ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิต่างทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิต่างทางการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .76$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางถึงระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 11 ด้าน สามารถร่วมกันส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการพยากรณ์ของตัวแปรแต่ละตัว โดยคัดเลือกเฉพาะตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ตามลำดับ มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 62.10 และมีสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y' = .384 + .222 (X_7) + .202 (X_{11}) + .150 (X_4) + .140 (X_9) + .123 (X_5)$$

$$Z'_Y = .250 (Z_{X1}) + .236 (Z_{X11}) + .174 (Z_{X4}) + .157 (Z_{X9}) + .141 (Z_{X5})$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในทัศนะของครูสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้กำหนดจุดเน้นด้านการบริหารจัดการ โดยให้สถานศึกษาดำเนินการจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน มีระบบการนิเทศ เร่งรัด ติดตาม ประเมินผลสถานศึกษาและครูที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 21) อีกทั้งยังมีนโยบาย 3 คืบ โมเดล คือ คืบครูสู่ห้องเรียน คืบผู้บริหารสู่โรงเรียน และคืบศึกษานิเทศก์สู่ครู เพื่อเป้าหมายปลายทาง คือ นักเรียนอ่านออกเขียนได้ 100% และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีมาตรฐาน ส่งผลให้ครูสอนได้เต็มเวลา เต็มศักยภาพ ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้เต็มเวลาเต็มศักยภาพ และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานคุณภาพการศึกษา

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 8) สอดคล้องกับแนวคิดของ ชีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 43) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องเป็นมืออาชีพ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูงทางการบริหารการศึกษา รวมทั้งจำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นปัจจัยประการหนึ่งในการเสริมสร้างการเรียนรู้ที่จะทำให้การเรียนการสอนของเด็กไทยได้มาตรฐานสูงระดับโลกได้ทั่วกัน คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานงานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญและเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Greenwood (1987 อ้างถึงใน ชัยรัตน์ หลวยวัชรกุล, 2547, หน้า 4) ซึ่งได้ศึกษาผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาของอเมริกา พบว่า ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน การทำงานและคุณภาพของครู และการเรียนรู้ของนักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑา วิญญูโสภิต (2547) ที่ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ พัฒนา อำท้าว (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน ปรากฏผล ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน และผู้บริหารวางแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพมุ่งสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย ภายใต้ความร่วมมือของทุกภาคส่วน ซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนที่สะท้อนภาพลักษณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการในอนาคต โดยมีการวางแผน ออกแบบและควบคุมการบริหารอย่างรอบคอบ มีแผนงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีทักษะในการบริหารงานที่มีการวางกลยุทธ์ไว้เป็นอย่างดี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558,

หน้า 18) ในการบริหารจัดการตามแนวคิดของการบริหารในยุคปัจจุบัน บรรดานักบริหาร
 วงการต่าง ๆ รวมทั้งด้านการศึกษาที่มีความเห็นว่า การมีส่วนร่วมนั้นมีความสอดคล้องกับ
 สภาพปัจจุบัน และยอมรับว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ผู้ปฏิบัติงาน มี
 ความพึงพอใจมากขึ้น เมื่อนำมาเชื่อมโยงกับการจัดการศึกษาจะทำให้เกิดในกระบวนการพัฒนา
 และกระบวนการเรียนรู้ ส่งผลให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและคุณภาพตามที่สังคมต้องการ
 (อุทัย บุญประเสริฐ, 2545, หน้า 31-38) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สรรเสริญ เมืองวงษ์ (2555,
 หน้า 139) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน
 โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม เช่น ผู้บริหาร รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ คณะกรรมการ
 พัฒนาวิชาการ เป็นต้น และสอดคล้อง วันเพ็ญ มีชัย (2554, หน้า 195) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทาง
 วิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านวิสัยทัศน์
 เป้าหมายและพันธกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
 ได้แก่ ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ให้บุคลากรทุกฝ่ายดำเนินการตามแผนวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย
 ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารประเมินผลการดำเนินงาน
 และนำผลการประเมินไปกำหนดแนวทาง

1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายข้อ
 อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารจัดให้มีการประชุม
 ทำความเข้าใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมมือกับบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายของ
 โรงเรียน ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองทราบถึงเป้าหมายของโรงเรียนและ
 แนวทางปฏิบัติ และผู้บริหารมอบหมายให้คณะครูจัดทำคู่มือเอกสารเผยแพร่ให้ชุมชนทราบถึง
 เป้าหมาย ของโรงเรียนและผลงานด้านวิชาการของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้มีการจัดการประชุมและสัมมนาเพื่อ
 อภิปรายเกี่ยวกับนโยบายมาตรการและแนวทาง การดำเนินการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาประจำ
 ทุกปีการศึกษา เพื่อสื่อสารเป้าหมายทางการศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียน
 การสอนได้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
 จึงจำเป็นต้องมีการระดมสติปัญญาแนวคิดของคนจากหลายฝ่ายเพื่อช่วยในการบรรลุภารกิจและ

เป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น การมีส่วนร่วมการตัดสินใจโดยผู้ปกครอง ครู และชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาได้มีการประสานและประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และสาธารณชนมุ่งพัฒนา ผู้เรียนที่เหมาะสมกับวัย ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในอนาคตเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาไทยสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 24) อีกทั้งแต่ละ โรงเรียนได้มีการยังได้มีการเผยแพร่ ข้อมูลพื้นฐานด้านวิชาการ ด้านบุคลากรและด้านการบริหารทั่วไปทางระบบเครือข่ายและ อินเทอร์เน็ต ซึ่งการสื่อสารถือเป็นเทคนิคทางการบริหารที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้ภารกิจสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้น ผู้บริหารจึงใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านนี้มาก สอดคล้องแนวคิดของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, หน้า 98) ที่กล่าวว่า การสื่อสารเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญต่อการเป็นผู้นำหรือ ภาวะผู้นำที่ทำให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ บุญช่วย ศิริเกษ (2540, หน้า 346) ที่ได้สรุปไว้ว่า กระบวนการติดต่อสื่อสารทุกชั้นตอนล้วนมีความสำคัญและจำเป็นต่อ การบริหารทั้งสิ้น เพราะการบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของบุคคลหลายคน เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ทุกคนจึงต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้สอดคล้องกับบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในกลุ่มหรือองค์การ ดังนั้น จึงจำเป็นจะต้องติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ในโรงเรียนหรือสถานศึกษาผู้บริหาร จะต้องแจ้งนโยบาย เป้าหมาย และแนวทางปฏิบัติงานให้ครูและเจ้าหน้าที่ทราบ ครูผู้สอนทุกคน จะต้องเข้าใจหลักสูตรตรงกัน แปลงหลักสูตรไปสู่การเรียนการสอนได้ในแนวทางเดียวกัน ทำการวัดผลและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามแนวทางอย่างเดียวกัน ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาและทำให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ ตลอดจนเกิดการเรียนรู้อย่างสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญรักษ์ ยอดเพชร (2539) ที่พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาามีพฤติกรรมการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูใน โรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และ สอดคล้องกับผลวิจัยของ สุรพงษ์ ภูโถง (2537) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสนใจกับสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษา หน่วยงานอื่นและชุมชนที่เกี่ยวข้อง โดยมีการพบปะติดต่อประสานงาน ประชุมครูเพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ

1.3 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายชื่อ

อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารบันทึก การนิเทศและประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหาร มีการกำหนดให้มีการนิเทศภายในเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน และผู้บริหารมีการเยี่ยม ชั้นเรียนเป็นประจำ เพื่อสังเกตการสอนของครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้จัดกลุ่มงานดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานเท่าเทียมกัน

โดยกำหนดให้โรงเรียนในสังกัดจะต้องให้ผู้บริหารบันทึกผลการนิเทศ โดยได้รับการนิเทศ 2 ครั้ง ต่อภาคเรียน พร้อมทั้งจัดทำรายงานผลการดำเนินการนิเทศ และสรุปผลการนิเทศ โดยมีการสังเกต ร่องรอยการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ยังมีการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนของครูและ สังเกตการสอน โดยไม่มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า เพื่อสังเกตการสอนตามสภาพที่เป็นจริง โดย ดำเนินการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครูอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 40-42) สอดคล้องกับ สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545, หน้า 48) ซึ่งกล่าวว่า การดำเนินงานนิเทศภายในเป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหาร โรงเรียน และเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดต่อผลสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหาร จะต้องเป็นบุคคลที่สามารถแสดงบทบาทในการนิเทศภายในได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชารี มณีศรี (2538, หน้า 201-202) ที่กล่าวว่า การนิเทศ งานวิชาการในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมและสร้างสรรค์ให้เกิดการปรับปรุง และ พัฒนางานวิชาการภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมและสร้างสรรค์ให้เกิดการปรับปรุง และพัฒนางานวิชาการภายในโรงเรียนเพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนสูงขึ้น ด้วยเหตุที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู ทำให้ครูได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จึงทำให้ครูได้ปรับปรุงวิธีการสอน ให้ดียิ่งขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรเสริญ เมืองวงษ์ (2555, หน้า 151) ได้ศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 33 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมากทุกข้อ เพราะผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการสอน และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ศุภิสรา แพนสง (2550) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การนิเทศภายในสถานศึกษา โดยด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารส่งเสริมการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับหลักสูตร และผู้บริหารมีการประสานงานกับครูผู้สอนในการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ทั้งนี้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่ 1 (กลยุทธ์ที่ 4) ส่งเสริมการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม และท้องถิ่น ตามนโยบายที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้กำหนดไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 26) และมีการติดตามและประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้โดยพิจารณาจากแผนการสอน การแนะนำให้คำปรึกษา วิธีการทำหลักสูตร การจัดอบรม วิเคราะห์ จัดทำเอกสารประกอบหลักสูตร คู่มือครูและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างครบถ้วน อาจเป็นเพราะว่ากระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้ใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งหลักสูตรอิงมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในมาตรฐานการเรียนรู้ที่ได้ระบุสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้และปฏิบัติได้ และเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาการดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 2) ซึ่งสอดคล้องกับธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 154-157) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญมากในการที่จะทำให้การจัดการหลักสูตรสถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการและสมรรถภาพทั้งด้านความรู้ความสามารถและคุณธรรมจัดการประชุมชี้แจงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตร กำหนดโครงสร้างหลักสูตรของแต่ละช่วงชั้นและจัดอัตราเวลาเรียน กำหนดสาระกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กำหนดสื่อการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้หลากหลาย โดยเน้นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี โดยจัดกิจกรรมตามความสนใจและความต้องการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑา วิญญูโสภิต (2547) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร พบว่าครูมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการประสานการใช้หลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการประสานการใช้หลักสูตรและยังต้องจัดให้มีการประสานและกำกับดูแลให้ครูผู้สอนประเมินผลได้ตรงตามจุดมุ่งหมายของ

หลักสูตร งานด้านการประสานการใช้หลักสูตรจึงนับเป็นภารกิจที่สำคัญอีกประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดให้มีข้อมูลสรุปผลการเรียนของนักเรียนทุกภาคเรียน ผู้บริหารกำหนดให้มีการแจ้งผลการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน และผู้บริหารกำหนดให้มีคณะกรรมการประเมินด้านหลักสูตรและการสอนทุกปีการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้มีการส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาให้มีระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนชั้น ป.1-ม.3 ทุกระดับทุกประเภทให้มีประสิทธิภาพตามยุทธศาสตร์ที่ 1 (กลยุทธ์ที่ 1) ผู้บริหารจึงได้มีการกำหนดให้คณะครูได้ทำการสรุปผลการเรียนของนักเรียนเป็นรายบุคคลทุกภาคเรียน แล้วมีการแจ้งผลการเรียนให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะ ดังนั้นการตรวจสอบการดำเนินการของสถานศึกษา และการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงมีความจำเป็นมากขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 22) นอกจากนี้จะช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างตรงตามศักยภาพและความต้องการของนักเรียน อันนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น (Hallinger & Murphy, 1985, pp. 221-224) สอดคล้องกับ วีรชาติ วิชาศรี (2551, หน้า 80) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล (2547, หน้า 17) ได้สรุปจากการศึกษาหลักสูตรวิทยาลัยพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาแห่งชาติของสทราชอาณาจักร เกี่ยวกับภาระหน้าที่และผลการปฏิบัติงานของครูใหญ่ไว้ว่า ครูใหญ่มีหน้าที่บริหาร โรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าของผู้เรียนทุกคน ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ปรับปรุงมาตรฐานการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จำเป็นอย่างยิ่งที่ครูใหญ่ต้องรับผิดชอบต่อการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ยกกระดับมาตรฐานในการเรียนการสอน ให้โอกาสผู้เรียนอย่างเท่าเทียมกัน และสอดคล้องกับ วีรชาติ วิชาศรี (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดให้มีการรายงานการใช้แผนการสอนทุกภาคเรียน ผู้บริหารมีการตรวจเยี่ยมชั้นเรียน เพื่อควบคุมการใช้เวลาเต็มที่กับการสอน และผู้บริหารมีการวางแผนควบคุมเวลาในการทำกิจกรรมที่นอกเหนือจากการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนส่วนใหญ่มีการวางแผนหรือมาตรการในการควบคุมการใช้เวลาในการสอนไว้ล่วงหน้าเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้สอนได้วางแผนการสอนอย่างถูกต้องตามหลักการย่อมช่วยให้ความมั่นใจในการสอน ทำให้สอนได้ครอบคลุมเนื้อหา สอนอย่างมีแนวทางและมีเป้าหมาย และเป็นการสอนที่ให้คุณค่าแก่ผู้เรียน ทำให้เป็นการสอนที่มีคุณค่าคุ้มกับเวลาที่ผ่านไป เพราะผู้สอนสอนอย่างมีแผน มีเป้าหมายและมีทิศทางในการสอน มีใช้สอนอย่างเต็มที่ ผู้เรียนก็จะได้รับความรู้ ความคิด เกิดเจตคติ เกิดทักษะ และเกิดประสบการณ์ใหม่ตามที่ผู้สอนวางแผนไว้ ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้มีการจัดทำแผนการสอนและรายงานการใช้แผนการสอนทุกภาคเรียนและมีการตรวจเยี่ยมชั้นเรียน เพื่อสังเกตการทำงาน การจัดกระบวนการเรียนรู้และกระตุ้นให้ครูใช้เวลาเต็มที่กับการสอนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ครบทุกด้าน ทั้งอารมณ์ สังคม และสติปัญญา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 41-42) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ubben and Hughes (1987, pp. 97-98 อ้างถึงใน มณฑา วิญญูโสภิต, 2547, หน้า 51) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูใช้เวลาเต็มที่กับการสอนอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อนักเรียน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่สามารถควบคุมนโยบายเรื่องการบริหารเวลา สามารถที่จะเพิ่มเวลาสำหรับการเรียน ลดกิจกรรมที่ไม่สำคัญ เพื่อเพิ่มศักยภาพและระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ดีขึ้นได้ ซึ่งจากการวิจัยของ มณฑา วิญญูโสภิต (2547, หน้า 121) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร ด้านการบริหารเวลาที่ใช้สำหรับการเรียนการสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวีระชาติ วิลาศรี (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดให้มีกิจกรรม

การเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกภาคเรียน ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความเห็นกับครูและนักเรียนและมีการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนและแนวทางในการปฏิบัติ และผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียน มีปฏิสัมพันธ์ เพื่อแสดงความใกล้ชิดกับครูและนักเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษา ตามมาตรการที่ 4 การประสานผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ช่วยสนับสนุน โดยมีแนวทางในการดำเนินการประสานกับผู้ปกครองให้ช่วยกวาดล้างการอ่านเขียนที่บ้าน โดยจัดให้มีกิจกรรมการเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกภาคเรียน โดยเฉพาะนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 12) พร้อมทั้งจัดทำรายงาน โครงการเพื่อหาข้อมูลเชิงประจักษ์ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งเป็น โครงการที่มีประโยชน์มากต่อเด็ก การที่ครูได้ไปเห็นความเป็นอยู่ไปรับทราบปัญหาไปดูแลสิ่งแวดล้อมรอบกายนักเรียนขณะอยู่บ้าน รวมถึงการได้สนทนาพูดคุยกับผู้ปกครองหรือแม่กระทั่งคนข้างบ้าน จะเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนานักเรียนและเข้าใจธรรมชาติความเป็นไปนั้น หมายถึง การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของนักเรียนจะประสบผลที่พึงพอใจและมีปฏิสัมพันธ์มากขึ้นอีกด้วย นอกจากนี้ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้กำหนดนโยบาย มาตรการและแนวทางโครงการคืนผู้บริหารสู่ห้องเรียนทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องอยู่ในโรงเรียนมากกว่าอยู่นอกโรงเรียน ส่งผลให้ผู้บริหารมีเวลาในการตรวจเยี่ยมชั้นเรียน เพื่อแสดงความใกล้ชิดกับครูและนักเรียนมากยิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 8) ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับครูและนักเรียน เพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการที่จะไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ดังที่ Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) กล่าวไว้ว่าการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด เป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียน และกับครู ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลในด้านความต้องการของครูและนักเรียน และมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนและศึกษาปัญหาความต้องการของครูและนักเรียน เพื่อจะได้นำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวรรณ จันทร์แย้ม (2552, หน้า 87) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารจัดครูสอนแทนหรือให้ครูช่วยดูแลชั้นเรียนแทนครูที่ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ และสอดคล้องกับ สรรเสริญ เมืองวงษ์ (2555, หน้า 140) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

รายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีกิจกรรมการออกเยี่ยมบ้านนักเรียนสม่ำเสมอ

1.8 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารยกย่องเชิดชูครูที่มีผลงานดีเด่น เช่น การกล่าวคำชมเชย มอบเกียรติบัตร เป็นต้น ผู้บริหารตอบแทนครูที่ปฏิบัติงานดี มีความสามารถ ด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อนขั้น การให้โอกาสไปฝึกอบรม และผู้บริหารจัดให้มีโครงการส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถ ทั้งนี้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 เรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในกลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างระบบแรงจูงใจเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงานสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาในวิชาชีพ ตำแหน่งและวิทยฐานะในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งเรียนรู้และยกย่องเชิดชูเกียรติที่มีผลงานดีเด่นในทุกระดับ และเนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญในการให้สิ่งจูงใจแก่บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ มอบโล่รางวัล มอบเกียรติบัตรให้ครู ทำให้ครูผู้สอนชื่นชมยินดีกับรางวัลที่ได้รับ และเป็นพลังขับเคลื่อนคุณภาพในปีการศึกษาต่อไป เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะการจูงใจคนในการทำงานก็เพื่อต้องการให้ได้ผลงานที่ดีและสูงขึ้น องค์กรจะได้รับประโยชน์จากควมมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญในการให้สิ่งจูงใจแก่บุคลากร เป้าหมายของการจูงใจจึงต้องเน้นให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 35) สอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) ที่กล่าวว่า บทบาทสำคัญอันหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การกำหนดให้มีเกณฑ์หรือโครงการให้รางวัลแก่ความพยายามของครู ซึ่งผู้บริหารควรให้สิ่งจูงใจเป็นรางวัลโดยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การยอมรับ การให้รางวัล หรือการจัดพิธีมอบรางวัล เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารประชาสัมพันธ์และเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูทราบเป็นประจำ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้นอกสถานที่จากแหล่งเรียนรู้สถานທີ່จริง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเพื่อพัฒนาทักษะ สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียน โดยผู้ที่ได้รับการพัฒนาได้ดำเนินการขยายผลให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ทราบเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการพัฒนา อาจเป็นการเผยแพร่บทความทางวิชาการ ประชาสัมพันธ์เพื่อพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ อีกทั้งผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ เพราะการที่ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการให้มีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาสาระการเรียนรู้ เทคนิคการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อเทคโนโลยีในการสอน มีการใช้เทคโนโลยีในการค้นคว้าแสวงหาและการพัฒนาตนเอง หรือศึกษาแหล่งเรียนรู้สถานທີ່จริงเพื่อเปิดโอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ ช่วยให้ผู้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 35) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรเสริญ เมืองวงษ์ (2555, หน้า141) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และสอดคล้องกับ สุมลพรรณ เกิดโมลี (2550, หน้า 123) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วีระชาติ วิชาศิริ (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.10 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ สถานศึกษากำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นให้มีมาตรฐานสูงขึ้น และผู้บริหารกำหนดให้มีคณะบุคลากรเพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานทางการเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับงานวิชาการ ซึ่งมีการดำเนินงานตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 22) ซึ่งบทบาทและภาระหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้กำหนดให้ผู้บริหารมีบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาการจัดทำหลักสูตร ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยี สนับสนุนให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียน มีการประเมินร้อยละของผู้เรียนที่มีความเป็นเลิศได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ ร้อยละของสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์โรงเรียนมาตรฐานสากล และลำดับผลจากการสอบ O-NET ประจำปี ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพและสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 และมีทักษะหลักแห่งศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและมีความพร้อมสู่อาเซียน เรียนรู้ 2 ภาษา รู้ทันโลก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 3-4) จากเหตุผลดังกล่าวเป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางด้านวิชาการด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) ที่กล่าวไว้ว่า กำหนดมาตรฐานวิชาการที่สูงขึ้นนี้จะส่งผลต่อจำนวนนักเรียนที่มีพัฒนาการที่ดีขึ้น เป็นแนวทางในการสร้างเสริมเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษาของตนได้เป็นอย่างดี และจะสามารถบริหารงานให้มีคุณภาพเพื่อรองรับการประเมินจากภายนอกได้อีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ วิรัชดิ วัฒศรี (2550, หน้า 106) ได้ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ จัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน รองลงมา

คือ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นหรือช่วงชั้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

1.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแข่งขันทักษะทางวิชาการทั้งในและนอกโรงเรียน ผู้บริหารสนับสนุนนักเรียนที่มีผลการเรียนดี มีความเป็นเลิศทางวิชาการด้วยวิธีหลากหลายเช่น กล่าวคำชมเชย หรือการให้รางวัล และผู้บริหารจัดให้มีการสร้างบรรยากาศทางวิชาการสอดคล้องกับท้องถิ่น ทั้งนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้มีการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการความสามารถพิเศษของนักเรียนในเวทีระดับต่าง ๆ โดยให้นักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการทั้งในและนอกโรงเรียน วัดแนวความสามารถเพื่อส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้เต็มศักยภาพ ซึ่งทำให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจโดยมีการมอบโล่มอบรางวัล เกียรติบัตร ให้กับนักเรียนที่ประสบความสำเร็จ เช่น รางวัลนักเรียนคะแนนเต็ม 100 จากผลสัมฤทธิ์ระดับชาติ O-NET รางวัลจากการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพร อุณากรสวัสดิ์ (2536) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้เพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของวิชัย บุญบันดาล (2538, หน้า 195) พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีระบบของการให้รางวัลอย่างเด่นชัดและเป็นทางการแก่นักเรียนที่ประสบความสำเร็จ เป็นคนดี และนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน เช่น การประกาศเป็นทางการ หรือการจัดแสดงผลงานของนักเรียนที่ได้รับรางวัลหรือคำยกย่องชมเชย นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังส่งเสริมกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียนและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรชาติ วิชาศรี (2550, หน้า 103) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ห้องสมุด ห้องแนะแนว ระบบอินเทอร์เน็ต สื่อ

และอุปกรณ์ต่าง ๆ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียน อยู่เสมอ สอดคล้องกับ สุพชาติ ชุ่มชื่น (2554) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี พบว่า ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี และด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียนตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายไว้ใน 5 นโยบายทั่วไป 7 นโยบายเฉพาะ และ 10 นโยบายเร่งด่วน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ทำความเชื่อมโยงนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จึงได้จัดประชุมศึกษา วิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหาจากการดำเนินงานที่ผ่านมา ซึ่งได้เชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา อาทิเช่น ผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ ผู้อำนวยการกลุ่มทุกกลุ่ม ตัวแทนจากผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตัวแทนจากผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแทนจากข้าราชการครู ศึกษานิเทศก์ เจ้าหน้าที่จากกลุ่มงานต่าง ๆ เพื่อเตรียมข้อมูลสำหรับจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ให้สอดคล้องและตรงตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการเตรียมความพร้อมดังกล่าว จึงส่งผลให้ทุกโรงเรียนในสังกัดได้ดำเนินตามนโยบาย เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยสร้างความตระหนักแก่ผู้บริหารและครูในสังกัด เพื่อให้เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ ตลอดจนพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยผู้บริหารกระตุ้น จูงใจ ให้ครูพัฒนา จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง เสริมสร้างความพึงพอใจให้ครูทุ่มเทงานเพื่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน มีการสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ดี ทุกสถานศึกษาจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งผู้บริหารส่วนใหญ่แนะนำแนวทางการบริหารแบบบูรณาการมาดำเนินการจัดการศึกษาในโรงเรียนโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 1-4) จึงทำให้ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ นิสานาด นนท์จุมจัง

(2552, หน้า 95) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีเพชร จันทร์ส่องศรี (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ ปาติกา นิธิประเสริฐกุล (2547, หน้า 87) ได้ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์รแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งตะวันออก พบว่า ประสิทธิภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

2.1 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ได้รับการพัฒนาในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการในรอบปีที่ผ่านมาเพิ่มมากขึ้น และนักเรียนส่วนใหญ่ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตามที่กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยมุ่งปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระบบให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกันระหว่างหลักสูตรการสอนและการประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ มีเวลาทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และมีทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 อีกทั้งสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดจุดเน้นด้านผู้เรียนให้นักเรียนมีสมรรถนะที่สำคัญ สู่มาตรฐานสากลและคาดหวังว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะเพิ่มสูงขึ้น นักเรียนมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 13) ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานยกระดับคุณภาพการศึกษาสามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ในเรื่องการให้นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาที่มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและได้สมดุล นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ทั้งนี้เพราะ โรงเรียนมีความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงนั้นเป็นปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นสูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน โดยที่โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมากและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถทางการแข่งขันทางวิชาการที่นักเรียนได้รับรางวัลความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 19) ซึ่งปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จคือผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญ สนับสนุนและมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือ มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีแผนงานและการบริหารกิจกรรมที่ดี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 27) ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของนิศานาด นนท์จุมจิง (2552, หน้า 95) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน รองลงมา คือ นักเรียนที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดของโรงเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น และนักเรียนส่วนใหญ่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย นพรัตน์ (2540) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา 11 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอยู่กับมาก และสอดคล้องกับมนตรี บุญธรรม (2544, หน้า 93) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ นักเรียนส่วนใหญ่มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและการแสวงหาความรู้สิ่งใหม่ และนักเรียนมีการประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้เนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้กำหนดพันธกิจส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมพื้นฐาน ส่งเสริมความเป็นไทย และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่น โดยมีเป้าประสงค์ให้ประชากรวัยเรียนทุกคนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 19) ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ดำเนินการบริหารจัดการในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และเพื่อการประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและ

ประเมินคุณภาพการศึกษา เป็นผลให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ยังให้ความสำคัญในการพัฒนาทัศนคติทางบวกแก่บุคลากร เป็นความคิดเห็น ความรู้สึกหรือ พฤติกรรมของผู้เรียนที่แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของ สังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคม โลกาวิวัฒน์ได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจรู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม และดีงามแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยส่วนรวม เป้าหมายของการจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนานักเรียนไทย ทุกคนให้เป็น “คนเก่ง คนดี และมีความสุข” โดยมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงวัย พัฒนานัก ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพตรงตามความต้องการ ทั้งในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และทักษะ คุณธรรมและจิตสำนึกที่พึงประสงค์ และอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2550, หน้า 11-12) ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ปัทมาพร ศรีกำพล (2557, หน้า 183) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบ ผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในระเบียบวินัยคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติ ของนักเรียน นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และนักเรียนเป็นผู้ที่มี ระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร อิศสรารักษ์ (2548) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการพัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวกอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียนเป็นอย่างดี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถ ในการแก้ปัญหาในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม เป็นเพราะการบริหาร จัดการนั้นผู้บริหารมีส่วนสำคัญยิ่งในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความเรียบร้อย และความเจริญก้าวหน้า ในด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ทุกประเด็น ทั้งนี้เนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3 ได้มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ นิเทศ ติดตาม พัฒนาคณะผู้บริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดกระบวนการเรียนรู้

ของโรงเรียนในสังกัด ที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ที่สำคัญของนักเรียน จึงส่งผลให้ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้นเป็นลำดับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 40) ประกอบกับทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้กำหนดจุดเน้นด้านผู้เรียน ให้เป็นนักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี ประองดอง สมานฉันท์ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม ส่งผลให้ผู้บริหารต้องบริหารจัดการหรือแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน อีกทั้งโรงเรียนมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งรูปแบบในการบริหารจะต้องกำหนดให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิผล และพยายามสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ แก่บุคลากรทุกฝ่าย ทำให้ประสิทธิผลด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 20) ซึ่งสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545, หน้า 31) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหาร ว่าเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ โดยอาศัยการใช้เหตุผลและวิจารณ์ญาณเข้าช่วย ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ทักษะการวิเคราะห์ปัญหาในกระบวนการหลายด้านในการที่จะรับผิดชอบปัญหาหลายสิ่งหลายอย่างเพียงผู้เดียว ย่อมทำให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้าความยุ่งยาก ดังนั้นผู้บริหารที่ชาญฉลาดจึงใช้คนในองค์กรอย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารคอยเกื้อหนุน อำนวยความสะดวก จัดสรรทรัพยากร ดูแลให้กำลังใจ และมีความสามารถในการใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมเพื่อแก้ปัญหาอย่างรอบคอบก่อนการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับ นิสานาถ นนท์จุมจัง (2552, หน้า 96) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง พบว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหาร คณะครู และนักเรียนร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน รองลงมา คือ คณะครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา และผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหา ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร อิศสรารักษ์ (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ เพ็ชรพิจิตร (2548) และ มิตรชัย กอกพันธ์ (2549) ได้ศึกษาวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ โรงเรียนมีหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และคณะครูยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในด้านการบริหารจัดการ โรงเรียน ทั้งนี้เนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ 5 ในการส่งเสริมการใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่หลากหลาย และส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 28) อีกทั้งยังมีนโยบาย มาตรการและแนวทางการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยมีเป้าหมายการบริหารจัดการศึกษาด้านคุณภาพห้องเรียน โดยสถานศึกษาต้องจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัย และมีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 6) จึงส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้ดำเนินการตามกลยุทธ์และนโยบาย มาตรการและแนวทางการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการปรับตัวในองค์กรต่าง ๆ จะประกอบด้วย คนและงาน โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ย่อมประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียน ครู นักเรียน นักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นโยบายของโรงเรียนจะต้องทันสมัยและสอดคล้องกับความก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร และต้องเป็นนักพัฒนาแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ โรงเรียนต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา และพัฒนาโรงเรียนให้ได้จากแนวการจัดการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งได้ให้มีการจัดหลักสูตรการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มีการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ มีการบริหารจัดการใช้สถานศึกษาเป็นฐาน และจากการที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา ได้กำหนดตัวบ่งชี้ไว้ในเกณฑ์มาตรฐานด้านการสอน มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา และมาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2550, หน้า 11-15) ซึ่งสอดคล้องกับ ปัทมาพร ศรีกำพล (2557, หน้า 184) พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ระของ เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ สอดคล้องกับหลักสูตร

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิต่างการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกได้ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้โดยภาพรวม อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนทั้งเพศชาย และเพศหญิง ได้ทราบแนวทางการบริหารงานวิชาการ มีการมอบหมายงานและสามารถปฏิบัติงานกับผู้บริหารได้ไม่ต่างกัน ทำให้มีมุมมองต่อภาวะผู้นำ ของผู้บริหารมีความสอดคล้องตามความเข้าใจเหมือนกัน จึงมีความคิดเห็น โดยภาพรวมไม่แตกต่าง กัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธวัชชัย มีประเสริฐ (2550, หน้า 84-86) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความ คิดเห็นของผู้บริหาร ครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สิงห์บุรี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารและภาพรวมทั้ง 3 ด้าน เมื่อ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่เพศหญิง โดยธรรมชาติแล้วจะมีลักษณะเป็นผู้ที่อ่อนโยน สุขุม รอบคอบ และดูแลเอาใจใส่ในเรื่องต่าง ๆ ได้ดีกว่าเพศชาย ดังนั้น จึงอาจทำให้เพศหญิงเกิดความรู้สึกถึงการละเอียดที่จะดูแลเอาใจใส่ครูและ นักเรียนจากผู้บริหารได้ ประกอบกับเพศชายซึ่งมีทักษะในเรื่องการดูแลและเอาใจใส่น้อย เมื่อได้รับการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอแล้วส่งผลให้มีทักษะในเรื่องนี้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ รสริญ เษยสาคร (2557) ได้ศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหาร โรงเรียนตามทัศนะของ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ทัศนะของผู้บริหารและครู ต่อบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหาร โรงเรียน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน ผู้บริหารและครูมีทัศนะต่อบทบาทหน้าที่ของ ผู้บริหารในการบริหาร โรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู และด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อาจได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีมุมมอง มีวิสัยทัศน์ และมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายโรงเรียนที่ไปสู่ความสำเร็จได้ มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ ตลอดจนมีศาสตร์ในการทำงาน สามารถประยุกต์ศาสตร์หรือความรู้ต่าง ๆ มาประกอบการทำงาน และด้านการจัดการเรียนการสอนได้ดีกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญและให้ความสนใจและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน จึงได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสนาะ มนต์วิเศษ (2543) ที่ศึกษาลักษณะงานกับการทุ่มเทในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 12 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้และมีความเข้าใจลักษณะงานการบริหารแตกต่างกัน

ส่วนด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีได้เห็นผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงพฤติกรรมผู้นำปรากฏอย่างชัดเจนเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของครู และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของครู ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครูในบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้ครูต้องเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง อย่างน้อยปีละ 20 ชั่วโมง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และความรู้ให้กว้างขวางลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น จึงทำให้ครูแต่ละคนมีความรู้ มีทัศนคติต่าง ๆ ใกล้เคียงกัน ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้การติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ เป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ ทำให้ความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน สามารถพัฒนาความคิดเห็น ตลอดจนการรับรู้ได้เท่าเทียมกันมาก

ขึ้น จากปัจจัยดังกล่าวจึงทำให้ผลการวิจัยไม่พบความแตกต่างของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมเกียรติ ลีลาพจนานพร (2547, หน้า 78 อ้างถึงใน กฤติยา ใจหลัก พริตซ์เจอร์ลด์, พิชัย ไชยสงคราม และวีระ วงศ์สรรค์, 2551, หน้า 107) พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับครูที่มีวุฒิปริญญาตรี และต่ำกว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่า วุฒิการศึกษาของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง เนื่องจากได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่องและได้แสดงพฤติกรรมความเป็นภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน เช่น มีความรู้ความสามารถ ให้การส่งเสริมครู โดยให้การแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุน ให้การยอมรับ ให้อิสระและส่งเสริมในการพัฒนาตนเอง และมีความสามารถในการคิด มีปัญญามีไหวพริบ จลลาดทันคน ทันเหตุการณ์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีและเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ จึงสนับสนุนให้ครูทุกคนเข้ารับการอบรมทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำความรู้ความสามารถไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทำให้คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ส่งผลให้เห็นว่าครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วีระชาติ วิชาศรี (2550) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับอนันต์ มาสวัสต์ (2518, หน้า 43-44 อ้างถึงใน กฤติยา ใจหลัก พริตซ์เจอร์ลด์ และคณะ, 2551, หน้า 107) ที่พบว่าครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูใหญ่ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกได้ ดังนี้

4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศของครูที่ต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นในการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารนั้น มีการวางแผน กำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ส่งเสริม และสนับสนุนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ทำให้ทุกคนรู้สึก รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งผู้บริหารยังมีส่วนในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ของครูทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน เมื่อระบบการบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลง ครูสามารถปรับตัวเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนได้ จึงส่งผลให้ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระวิเชียร อาทโร (แดงประเสริฐ) (2556) ได้ศึกษาประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาประสิทธิผลการบริหารวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันต์ฤทัย พันธุ์สวัสดิ์ (2559, หน้า 5) ได้ศึกษาประสิทธิผล การตัดสินใจในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนคติของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้บริหารและครูที่มี เพศแตกต่างกันในภาพรวมและทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวคิด ที่ว่า เพศชายและเพศหญิงมีลักษณะทางกายภาพที่แตกต่างอย่างสิ้นเชิง และมีความแตกต่าง ทางทัศนคติ ความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่ถูกปลูกฝังมาแตกต่างกัน (รัตนา บรรณาธรรม, 2548) ประกอบกับผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยผู้ที่ตอบแบบสอบถามเพศชายคิดว่าการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียนมีความสำคัญ มากกว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ซึ่ง เฉลิมชัย เลิศทวีพรกุล (2551, หน้า 9-123) ได้เสนอแนะ แนวทางในการพัฒนานักเรียนให้เกิดทัศนคติเชิงบวก 10 ขั้นตอน ดังนี้ 1) โน้มน้าวให้นักเรียน ควบคุมตนเองให้มีจิตสำนึกคิดเชิงบวก 2) ฝึกให้นักเรียนเอาใจจดจ่อกับสิ่งที่พึงปรารถนาและ หลีกจากสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา 3) ยึดกฎใจเขาใจเรา 4) ขจัดความคิดเชิงลบออกให้หมด 5) ให้นักเรียนได้ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข 6) สร้างนิสัยใจกว้างให้เกิดขึ้นกับนักเรียน 7) ให้นักเรียน

เดือนตนเองด้วยการคิดเชิงบวก 8) พลังแห่งการอธิษฐาน 9) ฝึกให้นักเรียนได้กำหนดเป้าหมาย และ 10) ศึกษาและวางแผนทุก ๆ วัน ซึ่งสอดคล้องกับ นิภา แก้วศรีงาม (2548, หน้า 76) ให้ความหมาย การคิดเชิงบวกว่า เป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่เกิดจากการที่คนมีรูปแบบการรับรู้ และการคิด (Perception and cognitive style) ไปในทิศทางที่ดี มองและรับรู้สิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง ด้วยอารมณ์ที่ผ่อนคลาย จึงทำให้มีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม เป็นการโน้มน้าวจิตใจได้อันเป็นที่ดี ด้วยเหตุผลที่กล่าวมานี้ส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ด้านการพัฒนาทัศนคติ ทางบวกของนักเรียนแตกต่างกัน

4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากครูที่วุฒิการศึกษา ระดับสูงกว่าปริญญาตรีอาจมีความตั้งใจ เห็นความสำคัญและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนมีเป้าหมายและมุ่งมั่นในการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวทันเหตุการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถตัดสินใจและร่วมกันแก้ปัญหาข้อขัดแย้งให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับการศึกษาและพัฒนาความรู้ความสามารถมากกว่าครูที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี จึงส่งผล ให้เป็นที่ไว้วางใจในการมอบหมายภาระงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 43) ที่กล่าวไว้ว่า วุฒิทางการศึกษาบ่งบอกถึงระดับขั้นของการศึกษา และคนที่มีการศึกษาสูงย่อมมีการพัฒนาด้านความคิด และมีพฤติกรรมที่ปรับให้สอดคล้องกับ ผลสำเร็จของงานสูง มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541, หน้า 60) ที่พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิปริญญาโท มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีวุฒิปริญญาตรี นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ พนม อินวกุล (2527) ที่พบว่าครูที่มีวุฒิสองปริญญาตรี มีอิทธิพลในทางบวกต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตตะวันออกเฉียง พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีผู้บริหารมีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ เกื้อกุล แสงพริ้ง (2541) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต 12 พบว่า ประสิทธิผลของ โรงเรียนที่มีผู้บริหารมีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวุฒิปริญญาตรีต่ำกว่า

ผู้บริหารที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาสูง มีการใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จะทำให้มีความคาดหวังในการทำงานสูง ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ แนวคิดของ Hoy and Miskel (1991, pp. 380) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยต่อสภาวะแวดล้อม ที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก การสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู และมีความเหมาะสมกับ การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง การศึกษาและวัฒนธรรม ซึ่งโรงเรียนจะดำรงอยู่ได้ ต้องมีการปรับตัวและบูรณาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรบริหารให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน และสอดคล้องกับ จันทวัน เบ็ญจวรรณ (2552) ได้กล่าวว่า สิ่งแวดล้อม ล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อมนุษย์ทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นสิ่งแวดลอมที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติหรือ สิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติจะสามารถกำหนดความเป็นอยู่ของมนุษย์ ได้มากน้อยเพียงไรย่อมขึ้นอยู่กับความเจริญก้าวหน้าของมนุษย์เอง หากมนุษย์มีความเจริญก้าวหน้า มาก มนุษย์ย่อมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติน้อยลงและยังสามารถดัดแปลง สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติให้เป็นประโยชน์กับตนเอง ได้มากด้วย เราจึงเห็น ได้ว่าการที่มนุษย์ พยายามปรับตัว เพื่อเอาชนะธรรมชาติหรือหาวิธีนำธรรมชาติมาใช้ให้เป็นประโยชน์จะทำให้เกิด ความแตกต่างในวิถีการดำเนินชีวิตของผู้คนที่อยู่ในสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติที่แตกต่างกัน ดังนั้น ความคิดเห็นของครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประดับ ชัยพุกฤษ (2542) พบว่า ประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมากและแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาของครูและขนาดของโรงเรียน และสอดคล้องกับ ศิริดา พรหมเทพ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ระหว่างครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน

4.3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพัฒนาครูตาม โครงการพัฒนาครูทั้งระบบของกระทรวงศึกษาธิการ มีการจัดอบรม พัฒนาครู ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ของครูให้มีประสิทธิผลใกล้เคียงกัน ทั้งครูที่มีประสบการณ์มากและประสบการณ์น้อย เพื่อเพิ่มความรู้ พัฒนาทักษะในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี โดยในทุก 2 ปี ต้องผ่านการอบรม อย่างน้อย 1 ครั้ง และทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้กำหนด จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยครูต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะ ผ่านการปฏิบัติจริงและได้รับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตวิญญาณของความเป็นครู อีกทั้ง การดำเนินนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ดำเนินงานด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม ไม่ได้จำกัดในเรื่องประสบการณ์ในการสอน โดยให้ความสำคัญกับ ครูเก่าที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก และครูใหม่ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย ได้มีโอกาส พัฒนาดตนเองอย่างเท่าเทียมกัน มีการจัดประชุมชี้แจงการพัฒนางานด้านวิชาการ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ใกล้เคียงกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 20-21) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณรัตน์ จันทรภัทร (2538, หน้า 135-136) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความแปลกแยกในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเขตการศึกษา 12 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอนไม่แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย ชัยนัตนกร (2544, หน้า 83) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .76$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนด เป้าหมายของโรงเรียน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า ของนักเรียนด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ใน ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาและมุ่งเน้นการบริหารให้ได้ผลสำเร็จของงาน โดยมีนโยบายในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อให้มีทักษะ มีความรู้ความสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนในระดับดี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 35) อีกทั้ง ยังมี การประเมินภายนอกและภายในซึ่งเป็นเครื่องมือชี้วัดการบริหารงานของแต่ละโรงเรียน ในปัจจุบัน ภาวะผู้นำทางยุคนี้เป็นยุคแห่งการปฏิรูปและการเปลี่ยนแปลงระบบราชการปรับเปลี่ยนนโยบาย และแนวทางการจัดการศึกษา ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงความสามารถทางการบริหาร ให้แสดงผลอันทันต่อสภาวะการณ์ทางการศึกษาปัจจุบัน จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไข (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 5 ว่าด้วยการบริหารและจัดการศึกษาของรัฐ เน้นให้การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม และหมวดที่ 6 ว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษามาตรา 47 ที่กำหนดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา อีกทั้งมาตรา 48 ก็กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้กำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งเพื่อรองรับการประเมินภายนอก (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 29) ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิผลในการบริหารงานในโรงเรียนของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพิชญา จงเกียรติกาญจน์ (2553, หน้า 109) ที่กล่าวไว้ว่า โรงเรียนที่จะมีประสิทธิผลที่สูงได้ต้องอาศัยส่วนประกอบที่สำคัญคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างประสิทธิผลที่มีคุณภาพต่อบุคลากรทั้งครู นักเรียน และผู้ปกครองที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทางโรงเรียนต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน ซึ่งตรงตามกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม การบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 36) สอดคล้องกับ กิติมา ปรีดีดีล (2532, หน้า 51) กล่าวว่า การพัฒนาและส่งเสริมงานวิชาการนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนที่จะให้การปฏิบัติงานวิชาการมีประสิทธิภาพ กิจกรรมที่ควรจัดเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ

นพwana วิภักดิ์ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌัฐชนก ชัยศรี (2555, หน้า 96) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05 เป็นไปตามสมมติฐาน และ ธวัชชัย ขวงคำ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ มีความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

6. ผลการการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 11 ด้าน สามารถร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการพยากรณ์ของตัวแปรแต่ละตัว โดยคัดเลือกเฉพาะตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ตามลำดับ มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 62.10 และมีสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y' = .384 + .222 (X_1) + .202 (X_{11}) + .150 (X_7) + .140 (X_9) + .123 (X_5)$$

$$Z'_{Y'} = .250 (Z_{X1}) + .236 (Z_{X11}) + .174 (Z_{X4}) + .157 (Z_{X9}) + .141 (Z_{X5})$$

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ เป้าประสงค์ เพื่อเป็นเป้าหมายในการจัดการศึกษา

โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และได้มีนโยบายตาม ยุทธศาสตร์ที่ 1 กลยุทธ์ที่ 2 ที่ให้สถานศึกษามีการจัดประชุม สัมมนา เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ และสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน จึงได้เชิญผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามาร่วม เข้าร่วมการประชุม เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมทราบ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ส่วนใหญ่มีการพัฒนาปรับปรุงด้านการจัดการเรียนการสอน ตลอดเวลา เพื่อให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้ปฏิบัติตามนโยบายตามยุทธศาสตร์ที่ 1 กลยุทธ์ที่ 4 ในการส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เพื่อให้ผู้บริหารนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อเกิดประสิทธิผล อีกทั้งยังมีการส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้ ความคิด การวัดและประเมินผลการสอนของครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ในวิชาการที่โรงเรียน ต้องการ ผู้บริหารมีการสนับสนุนการนิเทศ แนะนำ ช่วยเหลือครู (ยุทธศาสตร์ที่ 3 กลยุทธ์ที่ 1) พร้อมทั้งมีการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยจัดให้มีโครงการเยี่ยมบ้าน นักเรียนเพื่อให้การช่วยเหลือหรือสนับสนุนนักเรียนที่มีความสามารถ สำหรับในด้านการส่งเสริม บรรยากาศการเรียนรู้ ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้มีการส่งเสริมให้แต่ละโรงเรียนมีการใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี และนวัตกรรม ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน (ยุทธศาสตร์ที่ 1 กลยุทธ์ที่ 5) และ มีการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษและภาษาในประเทศอาเซียน เพื่อรองรับการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน (ยุทธศาสตร์ที่ 1 กลยุทธ์ที่ 11) นอกจากนี้ยังมีโครงการสนับสนุน โรงเรียนดี มีคุณภาพ Smart School ซึ่งเป็น โรงเรียนที่มีรูปแบบการเรียนการสอนที่มุ่งสู่มาตรฐานสากล ครอบคลุมทุกอำเภอและตำบล (ยุทธศาสตร์ที่ 2 กลยุทธ์ที่ 4) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2558, หน้า 18-34) ด้วยเหตุผลดังกล่าวมานี้ จึงส่งผลให้ผู้บริหาร ได้แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมีอิทธิพลและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผ่านกระบวนการทางบริหารที่เป็นเหตุและผล มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน การบริหารงาน วิชาการในโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกด้านเต็มศักยภาพ เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่มาจากการบริหารงาน ด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากรและผลจากการปฏิบัติงานด้านวิชาการนั้นด้วย ดังนั้น ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จึงส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 138) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ

เป็นอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้น โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และมีวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับการบริหารจัดการและหลักสูตรการสอน โดยเฉพาะคุณลักษณะที่แสดงความเป็นผู้นำทาง วิชาการ ทั้งนี้บุคลากรในการศึกษาคงต้องมีการร่วมกันวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ ประเมินผลและ ร่วมกันแก้ไข โรงเรียนนั้นก็จะเรียนที่ประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับปาลิกา นิธิ ประเสริฐกุล (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผล ของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

นอกจากนั้น ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3 เป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์สูง สามารถมองภาพองค์กรในอนาคตตนเองได้ และ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จซึ่งได้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ที่เด่นชัด และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สามารถวางแผน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีทักษะในการบริหารจัดการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังพบว่า ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกัน พัฒนาทั้งด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อให้โรงเรียน มีความเจริญก้าวหน้า โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหารและการเรียนการสอน ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธี ดำเนินงาน ความกระตือรือร้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงษ์ บุญยารมย์ (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครพนม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสามารถพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ นันทนา เทพิน (2556) ได้ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ชีระพงษ์ วีระชานนท์ (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาจังหวัดนครพนม เขต 2 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครพนม เขต 2 มี 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการทำงานแบบมีส่วนร่วม ด้านความสามารถในการบริหารความขัดแย้งในองค์กร ด้านความสามารถในการสร้างทีมงาน และด้านความสามารถในการสื่อสารแบบมีประสิทธิผล โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 63

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน ผู้บริหารควรช่วยการปลูกฝังคุณค่าความเป็นมนุษย์ โดยเน้นเรื่องการประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและแสวงหาความรู้สิ่งใหม่

2. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุน ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการให้อยู่ระดับมากที่สุดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของโรงเรียน ครู นักเรียน ให้ดียิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ควรให้ความสำคัญในการหาแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมประสิทธิภาพของโรงเรียนในด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิปริญญาตรี

4. ควรมีการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เจริญคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2544). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา คู่มือมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เมธิทปส์.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชน. คุุณิพนธ์การศึกษาคุุณิบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: ชุมชนุสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤติยา ใจหลัก ฟริตซ์เจอร์ลด์, พิชัย ไชยสงคราม และวีระ วงศ์สรรค์. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2(1), 99-110.*
- กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2553). *องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. คุุณิพนธ์ปรัชญาคุุณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.*
- กันต์ฤทัย พันธุ์สวัสดิ์. (2559). *ประสิทธิผลการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ. วารสารสมาคมส่งเสริมการวิจัย, 7(3), 1-7.*
- กิดานันท์ มลิทอง. (2543). *เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- กิติมา ปรีดีคิด. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.
- เกื้อกุล แสงพริ้ง. (2541). *ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จรัส อติวิทยาภรณ์. (2554). *หลักการและทฤษฎีการบริหารทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: เทมการพิมพ์สงขลา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ทวี. พรินท์.

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- จันทร์วัน เบ็ญจวรรณ. (2552). *ความสัมพันธ์เชิงระบบระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม ชีวิตกับสิ่งแวดล้อม*. เข้าถึงได้จาก <http://human.tru.ac.th>
- จิราวรรณ จันทร์แยม. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จุมพล พุฒิกัทรชีวิน. (2542). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเอกชน ในรายงานวิจัยเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). *การพัฒนาหลักสูตร: หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: อลีนเพรส.
- เฉลิมชัย เลิศทวีพรกุล. (2551). *เปลี่ยนชีวิตคิดเชิงบวก*. กรุงเทพฯ: ซี เอ็ด ยูเคชั่น.
- ชวลิต ชุกาแพง. (2551). *การพัฒนาหลักสูตร: การพัฒนา บริหาร นำไปใช้ ประเมิน วิจัยและพัฒนา*. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล. (2547). *การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา*. คุษณิพนธ์ศึกษาศาสตรคุษณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชารี มณีศรี. (2538). *การนิเทศการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: โสภณการพิมพ์.
- ชุลีพร ลักขณาพิพัฒน์. (2549). *ภาวะผู้นำ*. ชลบุรี: คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.
- ชูศรี สุวรรณโชติ. (2544). *หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- ณรงค์ เรืองเกษม. (2553). *บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2. โครงการสัมมนาทางวิชาการ*. อยุธยา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- ณัฐชนก ชัยศรี. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 19. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ณัฐพงศ์ บุญยารมย์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐนันท์ มั่นตะพงศ์. (2554). *ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2546). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ต.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2545). *การจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ธนาเพรส แอนด์ กราฟฟิกส์.
- ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. (2533). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธรร สรายุทธ. (2548). *หลักการและทฤษฎีทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.
- ธวัชชัย มีประเสริฐ. (2550). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ธวัชชัย ยวงคำ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2545). *ความเป็นครูไทย*. กรุงเทพฯ: พลพิมพ์.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*.
กรุงเทพฯ: แอล. ที. เพรส.
- ธีระพงษ์ วีระชานนท์. (2550). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธำรง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร การออกแบบและพัฒนา*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. (2545). *การพัฒนาบุคลิกภาพผู้นำและนักบริหาร*. กรุงเทพฯ:
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- นพwana วิภักดี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผล
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย*. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุดรธานี.
- นพเก้า ณ พัทลุง. (2550). *การพัฒนาหลักสูตร หลักการและแนวปฏิบัติ*. สงขลา: เทมการพิมพ์
สงขลา.
- นันทนา เทพิน. (2556). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิพล อินนอก. (2557). *ตัวแปรที่ส่งผลต่อระดับผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน*.
คุณฐิณีพนธ์การศึกษาคุณฐิณีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- นิภาภรณ์ ขำปาน. (2550). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2548). *ความคิดเชิงบวก (Positive thinking) ฟังคิดว่าทุกปัญหาไม่มีทางออก
ไม่ใช่ทุกทางออกมีปัญหา*. *วารสารวงการครู*, 1(12), 76-77.

- นิตานถ นนท์จุมจัง. (2552). การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนและ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชนาถ จันทร์ธา. (2553). รูปแบบภาวะผู้นำของคณบดีตามทัศนคติและความคาดหวังของบุคลากร:
กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. *RMUTT Global Business and Economics
Review*, 5(2), 67-70.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2547). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริบเพ็ล
กรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2540). พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษา. เลย: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- บุญรักษ์ ยอดเพชร. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร
โรงเรียนและขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2554). การพัฒนาหลักสูตร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: แอลทีพี พริน.
- ประดับ ชัยพลกษ. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประพัฒน์ คหันทรพงศ์. (2545). พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประมวล อินทศรี. (2537). การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม
สามัญศึกษา เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ประยูร อาคม. (2548). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอสังขม*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประสาธ เนืองเฉลิม. (2554). *หลักสูตรการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).* มหาสารคาม:
 มหาวิทยาลัยสารคาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). *ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์*
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. คุุณิพนธ์การศึกษาคุุณิบัณฑิต,
สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2549). *การนิเทศการสอน.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปัญญา บัวใหญ่รักษ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา*
กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์
 ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ปัทมาพร ศรีกำพล. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา*
วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยะของ เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาริชาติ โนนต์สุภา. (2555). *การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อ*
ประสิทธิผลของโรงเรียน. คุุณิพนธ์ครุศาสตร์คุุณิบัณฑิต, สาขาวิชาภาวะผู้นำ
ทางการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล. (2547). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ*
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนา
พื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนม อินวถุล. (2527). *สภาพและความต้องการในการใช้สื่อการสอนของครูใน โรงเรียน*
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ.* กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

- พรศักดิ์ ตระกูลชีวานันต์. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พระวิเชียร อาทโร (แดงประเสริฐ). (2556). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2548). *วิธีทางวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัฒนา อำท้าว. (2548). *ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ Life model*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำธุรกิจ เพื่อสังคม.
- พิมพ์ิษา จงเกียรติกาญจน์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2554). *การจัดหลักสูตรและการสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภัทรา พิงไพฑูรย์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ภรณ์ อนันต์นาวิ. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนต์รี.
- ภาวดี ธาราศรีสุทธิ. (2550). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มณฑา วิญญูโสภิต. (2547). *การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนระดับ ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- มนตรี บุญธรรม. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มิตรชัย กอกพื่น. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ยุคตะนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษاپทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รสรินญ์ เชยสาคร. (2557). *บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 6(1), 8.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ Leadership*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- รัตนา บรรณาธรรม. (2548). *การมองโลกแง่ดี*. เข้าถึงได้จาก <http://sweet-water2.blogspot.com>.
- รุ่งนภา บุตรวางศ์. (2552). *หลักสูตรอิงมาตรฐาน การพัฒนาสู่คุณภาพ*. *วารสารวิชาการ*, 13(1), 60.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). *การปฏิวัติการศึกษาไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: มติชน.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). *โรงเรียนนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: วัฒนพานิชย์.
- เรวัช บุญรอด. (2550). *การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 12*. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 4(3), 252.
- วรรณรัตน์ จันทรภัทร. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างความแปลกแยกในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย นพรัตน์. (2540). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วันชัย มีชาติ. (2548). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันชัย วัฒนศัพท์ และรัตภรณ์ วัฒนศัพท์. (2548). *การแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: คลังวิชา.
- วันเผด็จ มีชัย. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลของภาวะผู้นำผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิษยรัตน์ ธรรมะรัตน์จินดา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิชัย บุญบันดาล. (2538). *พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิณัฐพัชร โพธิ์เพชร. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- วิษณุ จุลวรรณ. (2547). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธี.
- วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). *หลักการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อาร์ตกราฟฟิค.
- วีรชาติ วิชาศรี. (2550). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- วีรชาติ วิชาศรี. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ศรีเพชร จันทร์ส่องศรี. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศรุตพงษ์ ภูวัชรวีรานนท์. (2555). *พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศักดิ์ศรี ปาณะกุล. (2554). *หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริดา พรหมเทพ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภิสรา แพนสง. (2550). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สกุลพร สังวรกาญจน์. (2529). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำกับความสามารถในการบริหารหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาพร พฤษกติกุล. (2555). *ปัจจัยพระคัมภีร์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สมบุรณ์ เพียรพิจิตร. (2548). *การศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมหวัง คุรุรัตน์. (2535). *นวัตกรรมทางการสอน: หลักสูตรและแนวการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระเบียบ: พี.เอส. การพิมพ์.
- สรรเสริญ เมื่องวงษ์. (2555). *องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 33*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สังคม จันทร์วิเศษ. (2555). *การพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา การเป็นผู้นำและการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยร่มเกล้า.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: นีล พอยท์.
- สุนันทา ไกยเดช. (2545). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.
- สุพชาติ ชุมชื่น. (2554). *ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

- สุมลพรรณ เกิดโมลี. (2550). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุรพงษ์ ภูโถกล้า. (2537). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ
ศึกษา เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- สุรพล ด่านแก้ว. (2542). การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น: ศึกษาเฉพาะกรณี
โรงเรียนบ้านเมืองแก จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การประถมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2545). การนิเทศภายในโรงเรียน. วารสารวิชาการ, 5(8), 26-27.
- สุริยันต์ หลาบหนองแสง. (2555). การพัฒนาสังคมไทยภายใต้การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี
2558. วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม, 8(1), 7.
- เสนาะ มนต์วิเศษ. (2543). ศึกษาลักษณะงานกับการทุ่มเทในการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2550). มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์
การพิจารณาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2
(พ.ศ. 2549-2553) (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุดทอง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. (2557). รายงานผลการสำรวจ
ข้อมูลการอ่านและการเขียน สพป.สุพรรณบุรี เขต 3. สุพรรณบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. (2558). นโยบายมาตรการและ
แนวทางการดำเนินการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2558. สุพรรณบุรี:
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. (2558). รายงานผลการขับเคลื่อน
การยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ ปีการศึกษา 2557. สุพรรณบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. (2558). *แผนการนิเทศ ติดตาม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีงบประมาณ 2558*. สุพรรณบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.
- หฤทัย สิมมะลา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหารกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรพร อุณากรสวัสดิ์. (2536). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อ่อนตา พรหมมะจิต, พงษ์เทพ จิระโร และระพีพันธ์ ฉายวิมล. (2555). การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารการศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดแผนกศึกษาธิการ แขวงไชยบุรี. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 23(2), 156.
- อัมพร อิศสรารักษ์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาจินต์ จรุงผล. (2556). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2553). *หลักการสอน*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินต์ติ้ง เฮาส์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). *การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำนาจ ชัยต้นนคร. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน มูลนิธิเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำภา บุญช่วย. (2537). *การบริหารวิชาการในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์. โอ.เอส. พรินต์ติ้ง เฮาส์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหาร: ทักษะและการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

- Blas, J., & Blas, J. (1999). Effective instructional leadership through the teachers eye. *High School Magazing*, 7(1), 16-24.
- Blas, J., & Blas, J. (2004). *Handbook of instructional leadership* (2nd ed.). Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper Torchbooks.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Crow, A.W. (1980). *Introduction to education*. New Delhi: Euraga Publishing House.
- Davis, G. A., & Thomas, M. A. (1989). *Effective schools and effective teachers*. Boston: Allyn and Bacon.
- Duke, D. L. (1987). *School leadership and instructional improvement*. New York: Random House.
- Goodhart, W. H. (1991). The Instrumental and expressive characteristics of public secondary School and effectiveness. *Dissertation Abstracts International*, 51(7), 2214-A.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behaviors of principals. *Elementary School Journal*, 86, 221-224.
- Hoy, W., & Miskel, C. (1982). *Educational administrations : Theory research and practice* (2nd ed.) New York: Random House.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administrations: Theory research and practice* (4th ed.) New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administrations: Theory research and practice*. (6th ed.) New York: McGraw-Hill.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1980). The balanced scorecard-measures that drive performance. *Harvard Business Review*, 70(1), 71-79.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1995). *Organization and management. A system and contingency approach*. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan E. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(10), 608.
- Leithwood, K., & Duke, D. (1999). A Century's quest to understand school leadership. In J. Murphy and K. S. Louis (Ed.). *Handbook of Research on Educational Administration* (2nd ed.). 45-72. San Francisco: Jossey-Bass.

- Lin, N. (1999). Building a network theory of social capital. *Connections*, 22(1), 28-51
- Mcewam, E. K. (1998). *Seven steps to effective instructional leadership*. California: Library of Congress.
- Robertshaw, J. E. Stephan, J. M., & Mark, N. (1987). *Problem solving: A system approach* (2nd ed). New York: Petrocelli Books.
- Sackney, L. (1988). *Enhancing school learning climate: Theory, research and practice*.
. Retrieved from <http://www.ssta.sk.ca/research/school>.
- Simon, H. A., Smithburg, D. W., & Thompson, V. A. (1971). *Public administration*. New York: Alfred A Knopf.
- Spirito, D. K. (1990). The benefit of sharing. *Education Leadership*, 59(5), 71-75.
- Trusty, F.M. (1986). *Administrator/ Supervisor caree ladder orientation manual*. Nashville, Tennessee: Tennessee Department of Education.
- Ubber, G. C., & Hughes, L.W. (1987). *The principal: Creative leadreship for effective school*. Boston: Allyn and Bacon.
- Wildy, H., & Dimmock, C. (1993). Instructional leadership in primary and secondary schools in Western Australia., *Journal of Educational Administration*, 31, 43-31.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว 3353

ศูนย์วัดกรรมการบริหารและ
ผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

9 ตุลาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวจริยาภรณ์ พรหมมิ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3” โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3483

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ว 2342

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและ
ผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

3 ธันวาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวจริยาภรณ์ พรหมมิ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับความเห็นชอบให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3” ในความควบคุมดูแลของ ดร.สถาพร พุทธิพิศกุล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่าน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3483

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ 2543

ศูนย์วัดกรรมการบริหารและ
 ผู้นำทางการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

3 มกราคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวจริยาภรณ์ พรหมมิ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับความเห็นชอบให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3” โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3483

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับครูผู้สอน ที่ทำหน้าที่การสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เป็นผู้ตอบ
 2. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
 3. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 คำตอบที่ได้จะพิจารณาในภาพรวมซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อโรงเรียนของท่านแต่อย่างใด โปรดตอบให้ครบทุกข้อ โดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบในแบบสอบถามนี้
- ผู้วิจัยหวังว่า จะได้รับความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามและขอขอบคุณในความร่วมมืออันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

จริยาภรณ์ พรหมมิ

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เป็นจริงในแต่ละข้อ

1. เพศ

1.1 () เพศชาย

1.2 () เพศหญิง

2. วุฒิทางการศึกษา

2.1 () ระดับปริญญาตรี

2.2 () ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1 () ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี

3.2 () ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ประกอบไปด้วย 11 ด้าน 40 ข้อ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แต่ละข้อ แล้วเลือกคำตอบตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือซึ่งแต่ละข้อมีความหมายดังต่อไปนี้

5 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมหรือการรับรู้หรือเห็นด้วยต่อการปฏิบัติทางวิชาการมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมหรือการรับรู้หรือเห็นด้วยต่อการปฏิบัติทางวิชาการมาก

3 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมหรือการรับรู้หรือเห็นด้วยต่อการปฏิบัติทางวิชาการปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมหรือการรับรู้หรือเห็นด้วยต่อการปฏิบัติทางวิชาการน้อย

1 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมหรือการรับรู้หรือเห็นด้วยต่อการปฏิบัติทางวิชาการน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	พฤติกรรม/ การรับรู้ต่อการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน					
2	ผู้บริหารกำหนดให้มีโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของนักเรียน					
3	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน					
4	ผู้บริหารวางแผน การดำเนินงานอย่างชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน					
5	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการเพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					
6	ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารจัดให้มีการประชุม ทำความเข้าใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมมือกับบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน					
7	ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองทราบถึงเป้าหมายของโรงเรียนและแนวทางปฏิบัติ					
8	ผู้บริหารมอบหมายให้คณะครูจัดทำคู่มือเอกสารเผยแพร่ให้ชุมชนทราบถึงเป้าหมายของโรงเรียนและผลงานด้านวิชาการของโรงเรียน					
9	ด้านการนิเทศ และประเมินผลด้านการสอน ผู้บริหารมีการเยี่ยมชมชั้นเรียนเป็นประจำ เพื่อสังเกตการสอนของครู					
10	ผู้บริหารมีการกำหนดให้มีการนิเทศภายในเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	พฤติกรรม/ การรับรู้ต่อการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารบันทึกการนิเทศและประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ					
12	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครู แนะนำให้คำปรึกษาในเรื่องการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ					
13	ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ผู้บริหารกำหนดให้มีคณะกรรมการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
14	ผู้บริหารส่งเสริมการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับหลักสูตร					
15	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ					
16	ผู้บริหารมีการประสานงานกับครูผู้สอนในการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
17	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารกำหนดให้มีข้อมูลสรุปผลการเรียนของนักเรียนทุกภาคเรียน					
18	ผู้บริหารกำหนดให้ใช้ผลการทดสอบของนักเรียนเป็นฐานในการจัดทำโครงการพัฒนาผู้เรียน					
19	ผู้บริหารกำหนดให้มีการแจ้งผลการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน					
20	ผู้บริหารกำหนดให้มีคณะกรรมการการประเมินด้านหลักสูตรและการสอนทุกปีการศึกษา					
21	ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารมีนโยบายในการลดกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องทางวิชาการ เพื่อเพิ่มเวลาเรียนได้เต็มที่					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	พฤติกรรม/ การรับรู้ต่อการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
22	ผู้บริหารมีการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาเต็มที่กับการสอน					
23	ผู้บริหารกำหนดให้มีการรายงานการใช้แผนการสอนทุกภาคเรียน					
24	ผู้บริหารมีการวางแผนควบคุมเวลาในการทำกิจกรรมที่นอกเหนือจากการเรียนการสอน					
25	ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความเห็นกับครูและนักเรียน และมีการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนและแนวทางในการปฏิบัติ					
26	ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียน มีปฏิสัมพันธ์เพื่อแสดงความใกล้ชิดกับครูและนักเรียน					
27	ผู้บริหารกำหนดให้มีกิจกรรมการเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกภาคเรียน					
28	ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ผู้บริหารยกย่องเชิดชูครูที่มีผลงานดีเด่น เช่น การกล่าวคำชมเชย มอบเกียรติบัตร เป็นต้น					
29	ผู้บริหารตอบแทนครูที่ปฏิบัติงานดี มีความสามารถด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อนชั้น การให้โอกาสไปฝึกอบรม					
30	ผู้บริหารจัดให้มีโครงการส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถ					
31	ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	พฤติกรรม/ การรับรู้ต่อการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
32	ผู้บริหารประชาสัมพันธ์และเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูทราบเป็นประจำ					
33	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้สถานศึกษาที่จริง					
34	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาเพื่อให้ครูได้พัฒนาความรู้และการทำงานร่วมกัน					
35	ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ สถานศึกษากำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นให้มีมาตรฐานสูงขึ้น					
36	ผู้บริหารกำหนดให้มีคณะบุคลากรเพื่อจัดทำและพัฒนากเกณฑ์มาตรฐานทางการเรียน					
37	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ					
38	ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแข่งขันทักษะทางวิชาการทั้งในและนอกโรงเรียน					
39	ผู้บริหารจัดให้มีการสร้างบรรยากาศทางวิชาการสอดคล้องกับท้องถิ่น					
40	ผู้บริหารสนับสนุนนักเรียนที่มีผลการเรียนดีมีความเป็นเลิศทางวิชาการด้วยวิธีหลากหลาย เช่น กล่าวคำ ชมเชย หรือการให้รางวัล					

แบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 ประกอบไปด้วย 4 ด้าน 14 ข้อ
คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบประสิทธิผลของโรงเรียนของท่านอยู่ในระดับใด
 โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แต่ละข้อ แล้วเลือกคำตอบตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
 โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือซึ่งแต่ละข้อมีความหมายดังต่อไปนี้

- 5 คะแนน หมายถึง การรับรู้หรือความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด
 4 คะแนน หมายถึง การรับรู้หรือความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาก
 3 คะแนน หมายถึง การรับรู้หรือความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนปานกลาง
 2 คะแนน หมายถึง การรับรู้หรือความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนน้อย
 1 คะแนน หมายถึง การรับรู้หรือความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	การรับรู้/ความคิดเห็น ประสิทธิผลของโรงเรียน				
		5	4	3	2	1
1	ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้รับการพัฒนา ในระดับที่สูงขึ้น					
2	นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมการแข่งขันทาง วิชาการ ในรอบปีที่ผ่านมาเพิ่มมากขึ้น					
3	นักเรียนส่วนใหญ่ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
4	ผู้ปกครอง ชุมชน มีความพึงพอใจในระบบการจัดการ เรียนการสอนของสถานศึกษา					
5	ด้านการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน นักเรียนส่วนใหญ่มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์					
6	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและการแสวงหาความรู้ สิ่งใหม่					
7	นักเรียนมีการประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของ โรงเรียนอย่างเคร่งครัด					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	การรับรู้/ ความคิดเห็น ประสิทธิผลของโรงเรียน				
		5	4	3	2	1
8	ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาในเรื่องของ การจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้นักเรียนมีผลการเรียน ดีขึ้นเป็นลำดับ					
9	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ของบุคลากรใน โรงเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ					
10	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเหตุการณ์เฉพาะหน้า ได้อย่างเหมาะสม					
11	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาด้านพฤติกรรม ที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม					
12	ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้					
13	โรงเรียนมีหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สอดคล้อง กับความต้องการของสังคม					
14	คณะครูยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในด้าน การบริหารจัดการ โรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการพัฒนาวิชาการ					

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 32 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 3

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.57	21	.68
2	.64	22	.52
3	.58	23	.74
4	.68	24	.82
5	.49	25	.76
6	.56	26	.73
7	.51	27	.30
8	.60	28	.68
9	.66	29	.78
10	.73	30	.76
11	.68	31	.62
12	.73	32	.65
13	.73	33	.54
14	.65	34	.74
15	.88	35	.78
16	.82	36	.64
17	.39	37	.83
18	.66	38	.59
19	.78	39	.72
20	.82	40	.79

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ .97

ตารางที่ 33 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.75	8	.53
2	.56	9	.72
3	.50	10	.76
4	.78	11	.67
5	.72	12	.73
6	.45	13	.83
7	.76	14	.81

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ .93